



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA – UFPB**  
**DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS – DCJ**  
**CURSO DE DIREITO**

**JÉSSICA GIOVANNA RAMOS CARESTIATO**

**ATUAÇÃO EXTRAJUDICIAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO:**  
A importância do compromisso de ajustamento de conduta na construção de um padrão  
negocial de resolutividade

**JOÃO PESSOA**

**2020**

**JÉSSICA GIOVANNA RAMOS CARESTIATO**

**ATUAÇÃO EXTRAJUDICIAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO:**  
A importância do compromisso de ajustamento de conduta na construção de um padrão  
negocial de resolutividade

Trabalho de Conclusão de Curso  
apresentado ao Curso de Direito do  
Departamento de Ciências Jurídicas da  
Universidade Federal da Paraíba, como  
exigência parcial da obtenção do título de  
Bacharel em Ciências Jurídicas.

Orientadora: Prof. Me. Adriana dos  
Santos Ormond  
Coorientador: Carlos Eduardo de  
Azevedo Lima

**JOÃO PESSOA**

**2020**

**JÉSSICA GIOVANNA RAMOS CARESTIATO**

**ATUAÇÃO EXTRAJUDICIAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO:**  
A importância do compromisso de ajustamento de conduta na construção de um padrão  
negocial de resolutividade

Trabalho de Conclusão de Curso  
apresentado ao Curso de Direito do  
Departamento de Ciências Jurídicas da  
Universidade Federal da Paraíba, como  
exigência parcial da obtenção do título de  
Bacharel em Ciências Jurídicas.

Orientadora: Prof. Me. Adriana dos  
Santos Ormond  
Coorientador: Carlos Eduardo de  
Azevedo Lima

Banca Examinadora:

Data da Aprovação: 03/12/2020

---

Professora Ana Paula Albuquerque

---

Professor Gutherberg Cardoso Agra de Castro

**Catalogação na publicação  
Seção de Catalogação e Classificação**

C271a Carestiato, Jessica Giovanna Ramos.

ATUAÇÃO EXTRAJUDICIAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO: A importância do compromisso de ajustamento de conduta na construção de um padrão negocial de resolutividade / Jessica Giovanna Ramos Carestiato. - João Pessoa, 2020.

111 f.

Orientação: Adriana dos Santos Ormond.

Coorientação: Carlos Eduardo de Azevedo Lima.

Monografia (Graduação) - UFPB/DCJ/SANTA RITA.

1. Termo de compromisso de ajustamento de conduta. 2. Ministério Público do Trabalho. 3. Resolutividade. 4. solução extrajudicial de conflitos. 5. valorização social do trabalho. I. Ormond, Adriana dos Santos. II. Lima, Carlos Eduardo de Azevedo. III. Título.

UFPB/Biblioteca Setorial do DCJ

CDU 34

## **AGRADECIMENTOS**

A minha filha, Isadora, que sempre foi a minha força e a minha luz, meu amor absoluto, incondicional e infinito.

A minha família, que esteve comigo nos momentos mais difíceis e decisivos da minha vida, sempre apoiando e me mostrando que eu poderia superar qualquer adversidade e seguir o caminho dos meus sonhos com um sorriso no rosto.

A todos os excelentes professores que contribuíram para a minha formação, que é, além de profissional, pessoal.

A todos os grandes profissionais que tanto me ensinaram durante o tempo em que estagiei no Ministério Público do Trabalho, em especial os que tive a oportunidade de conviver no 8º Ofício da PRT/13: os Procuradores do Trabalho, Dannielle Christine Dutra de Lucena e Carlos Eduardo de Azevedo Lima; e os servidores, Alexandre Almeida de Freitas, Alice Maria da Silva do Nascimento, José Carlos da Silva Oliveira e Marília Gonçalves Maciel da Nóbrega.

## RESUMO

O presente trabalho se presta ao aprofundamento de temas relacionados à atuação extrajudicial do Ministério Público do Trabalho – MPT, a quem foi conferida constitucionalmente a atribuição de defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis. A complexidade dos novos desafios que surgem com a dinamicidade das transformações sociais do mundo moderno, exige que o *Parquet* laboral adote uma postura criativa na busca de caminhos investigatórios, utilizando os recursos institucionais disponíveis em prol de uma atuação cada vez mais efetiva e eficiente, para além do universo das demandas judiciais, uma atuação resolutiva. A metodologia utilizada abrange diferentes posicionamentos e direções, o que requer a aplicação de métodos distintos para tratar dos aspectos teóricos e suas repercussões práticas, estudados a partir de fontes doutrinárias, jurisprudenciais, normativas, além de dados disponibilizados nas plataformas digitais do Ministério Público do Trabalho. Por meio desta pesquisa, sem desconsiderar outros importantes instrumentos utilizados pelo MPT - como o Inquérito Civil, a Audiência Pública, a Recomendação, entre outros procedimentos administrativos - destaca-se a importância dos compromissos de ajustamento de conduta para administração otimizada do conflito em seus diversos aspectos, contribuindo para o alcance de uma solução extrajudicial adequada às demandas que são postas à apreciação do órgão ministerial, através da aplicação negociada da norma jurídica com ênfase na autocomposição, sem negligenciar, todavia, a indisponibilidade dos direitos envolvidos. O TAC serve, portanto, à efetiva tutela de direitos difusos, coletivos e individuais homogêneos dos trabalhadores, e evidencia, por todas as suas características e efeitos, um aspecto negocial que é essencial à construção de um padrão resolutivo de Instituição.

**Palavras-chave:** Termo de compromisso de ajustamento de conduta. Ministério Público do Trabalho. Resolutividade. Solução extrajudicial de conflitos. Valorização social do trabalho.

## **SIGLAS E ABREVIATURAS**

ACP – Ação Civil Pública

Art. – artigo

CC – Código Civil

c/c – combinado com

CCR – Câmara de Coordenação e Revisão

CDC – Código de Defesa do Consumidor

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CNMP – Conselho Nacional do Ministério Público

CODEMAT – Coordenadoria de Defesa do Meio Ambiente do Trabalho

CPC – Código de Processo Civil

CRFB/88 – Constituição da República Federativa do Brasil de 1988

CSMPT – Conselho Superior do Ministério Público do Trabalho

EC – Emenda Constitucional

IC – Inquérito Civil

LACP – Lei da Ação Civil Pública

LC – Lei Complementar

LOMPU – Lei Orgânica do Ministério Público da União

LONMP – Lei Orgânica Nacional do Ministério Público

MP – Ministério Público

MPU – Ministério Público da União

MPT – Ministério Público do Trabalho

NF – Notícia de Fato

PROMO – Procedimento Promocional

PRT – Procuradoria Regional do Trabalho

STF – Supremo Tribunal Federal

TAC – Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta

TST – Tribunal Superior do Trabalho

TRT – Tribunal Regional do Trabalho

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO.....</b>	<b>9</b>
<b>2 MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO – DO HISTÓRICO ÀS FORMAS DE ATUAÇÃO .....</b>	<b>11</b>
<b>2.1 Panorama histórico.....</b>	<b>11</b>
<b>2.2 Formas de Atuação .....</b>	<b>18</b>
<b>2.3 Princípios aplicáveis à atividade institucional.....</b>	<b>24</b>
<b>2.4 Estrutura Organizacional .....</b>	<b>26</b>
<b>2.5 A estruturação das coordenadorias institucionais de acordo com a abordagem temática.....</b>	<b>31</b>
<b>2.5.1 A CCR e as Coordenadorias Temáticas Nacionais.....</b>	<b>34</b>
<b>3 INSTRUMENTOS DA ATUAÇÃO EXTRAJUDICIAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO .....</b>	<b>37</b>
<b>3.1 Inquérito Civil .....</b>	<b>37</b>
3.1.1 Conceito, Natureza Jurídica, Objeto e Finalidade do Inquérito Civil.....	37
3.1.2 Obrigatoriedade de instauração do inquérito civil .....	40
3.1.3 Procedimento Preparatório.....	41
3.1.4 A notícia de fato .....	42
3.1.5 Poder requisitório.....	44
3.1.6 A relevância da prova colhida no inquérito civil e demais procedimentos de investigação no Ministério Público do Trabalho .....	46
3.1.7 Procedimento do inquérito civil.....	48
3.1.8 Sigilo .....	52
3.1.9 Extinção do inquérito civil.....	56
3.1.9.1 Hipóteses de Arquivamento .....	57
3.1.9.2 Arquivamento por TAC cumprido e encerramento por TAC firmado .....	62
<b>3.2 Procedimento Promocional, Audiência Pública e Recomendação .....</b>	<b>64</b>
<b>4 TERMO DE COMPROMISSO DE AJUSTAMENTO DE CONDUTA .....</b>	<b>67</b>
<b>4.1 Conceito, Origem e Natureza Jurídica do Instituto.....</b>	<b>68</b>
<b>4.2 Objeto do termo de ajustamento de conduta .....</b>	<b>74</b>
<b>4.3 Legitimidade ativa e passiva para a celebração do Termo de Ajustamento de Conduta.....</b>	<b>76</b>
<b>4.4 Obrigações passíveis de celebração pelo ajustamento na seara trabalhista: o TAC como instrumento de efetivação dos direitos metaindividuais dos trabalhadores....</b>	<b>81</b>

<b>4.5 Cominações passíveis de previsão no Termo de Ajustamento de Conduta .....</b>	85
<b>4.6 Aproveitamento das questões que constituem objeto do TAC firmado em outros procedimentos investigatórios no âmbito do MPT .....</b>	87
<b>4.7 Existência, Validade e Eficácia .....</b>	88
<b>4.7 Em defesa do prazo de vigência indeterminado para o TAC .....</b>	90
<b>4.7.1 A superveniência de lei que altere a regulamentação da questão tratada no TAC e a possibilidade de celebração do Termo de Aditamento ao TAC .....</b>	92
<b>4.8..Destinação dos recursos apurados com a execução do TAC: o Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT.....</b>	94
<b>4.9. A concessão de prazo para regularização no Termo de Ajustamento de Conduta e a atuação da Fiscalização do Trabalho .....</b>	96
<b>4.10 Termo de Ajustamento de Conduta homologado em juízo.....</b>	97
<b>4.11 Descumprimento das obrigações pactuadas no Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta.....</b>	99
<b>4.11.1 Ação de Nulidade de cláusulas do TAC por vício de consentimento.....</b>	103
<b>CONCLUSÃO: Para além do paradigma “demandista x resolutivo” – um Ministério Público do Trabalho Negocial.....</b>	104
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	109

## 1 INTRODUÇÃO

Na atual quadra da evolução do Direito, na qual cada vez mais se prestigiam as soluções extrajudiciais de conflitos (principalmente as coletivas, que evitam milhares de ações judiciais e se mostram aptas a pacificar as relações sociais), é preciso que o Ministério Público do Trabalho abandone paradigmas meramente demandistas, tendo em vista que, mais que a espera pelo ajuizamento de uma ação judicial para cada caso, o real desejo da sociedade se traduz na solução concreta de problemas que afetam diretamente o cotidiano das pessoas.

No Brasil, o Ministério Público do Trabalho, como ator de transformações sociais, amplia os horizontes no que se refere à atuação extrajudicial, buscando respostas mais céleres e efetivas aos anseios sociais; considerando, para tanto, o aspecto estrutural que envolve esses anseios, sobretudo através da realização de um planejamento estratégico no que tange à identificação e correção de ilícitos relacionados à interesses de natureza metaindividual dos trabalhadores, da colaboração direta na implementação de políticas públicas em todo o território nacional, e da promoção do diálogo e valorização dos direitos trabalhistas; firmando, inclusive, milhares de Termos de Compromisso de Ajustamento de Conduta a cada ano.

Deste modo, estamos diante de uma progressiva evolução do papel do *Parquet* laboral, onde ganha destaque o componente ‘negocial’ ou ‘consensual’ da atuação resolutiva do órgão ministerial.

O presente trabalho, com todos os esforços necessários à estruturação dos conceitos que integram a sua construção argumentativa, abordou, em três capítulos, os principais aspectos acerca da atuação do *Parquet* laboral na esfera extrajudicial, analisando os principais instrumentos utilizados pela Instituição na sua nobre atuação no combate às mazelas sociais e trabalhistas; com destaque especial à possibilidade de celebração de Termos de Compromisso de Ajustamento de Conduta – TAC, bem como as vantagens e controvérsias que advém da utilização do referido instrumento.

A pesquisa doutrinária e jurisprudencial foi a principal fonte utilizada para a consecução deste trabalho, aliada, ainda, aos estudos acerca das normas internas que regem a atuação ministerial, aos dados disponibilizados nas plataformas digitais do MPT, além das percepções práticas adquiridas com os anos de estágio na sede da Procuradoria Regional do Trabalho da 13<sup>a</sup> Região, localizada na cidade de João Pessoa. Dividir um pouco desse aprendizado é, portanto, mais do que mera atividade para encerrar a graduação em Ciências Jurídicas, uma forma de trazer à tona a essencialidade do Ministério Público do Trabalho e o caráter incisivo

da sua atuação no contexto brasileiro, transformando realidades e contribuindo para a redução de desigualdades sociais.

Destinamos o primeiro capítulo à construção de um panorama histórico acerca do Ministério Público do Trabalho no Brasil, abordando, ainda, a sua atual estruturação organizacional, principais formas de atuação, e princípios aplicáveis à atividade institucional; dissertando acerca das suas áreas prioritárias de atuação e estruturação das coordenadorias institucionais de acordo com a abordagem temática.

Após o advento da Carta Política de 1988, o Ministério Público do Trabalho passou a ser órgão constitucional extrapoderes, incumbido da defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis (CRFB/88, art. 127), gozando de plena autonomia funcional, administrativa e financeira. Destarte, é dever do Ministério Público do Trabalho agir, quer como órgão agente ou interveniente, em defesa dos direitos fundamentais de terceira dimensão (direitos ou interesses metaindividuais), de segunda dimensão (direitos sociais) e de primeira dimensão (direitos civis e políticos), sendo a legitimação para atuação ministerial, em relação a estes últimos, atrelada à indisponibilidade do direito a ser tutelado.

No capítulo seguinte, tratou-se do estudo integrado do Inquérito Civil, do Procedimento Preparatório, do Procedimento Promocional, da Audiência Pública e da Recomendação, discorrendo sobre aspectos conceituais, características e importância de cada um dos referidos instrumentos no âmbito da atuação extrajudicial do MPT.

Por fim, no terceiro capítulo, desenvolvemos temas relacionados ao Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta – TAC, tratando do seu conceito, origem, natureza jurídica, objeto, legitimidade, existência, validade, eficácia, vigência, além de questões controversas acerca do referido instrumento, bem como as cominações dele decorrentes. Abordamos, ademais, a repercussão jurídica decorrente do descumprimento das obrigações pactuadas no compromisso.

Em suma, o trabalho volta-se ao aprofundamento dos estudos relacionados à solução extrajudicial de conflitos sociais trabalhistas sob a égide dos direitos humanos fundamentais, aliados à prática institucional que rege a celebração de compromissos de ajustamento de conduta, como forma de exercício das atribuições do *Parquet* laboral sob a ótica de uma atuação resolutiva marcada pela consensualidade, o que consideramos ser uma ferramenta poderosa de resistência ao retrocesso em face das reiteradas manobras no cenário político-econômico atual para a flexibilização de direitos trabalhistas.

## **2 MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO – DO HISTÓRICO ÀS FORMAS DE ATUAÇÃO**

Traçando, sob uma perspectiva cronológica, e diria até mesmo ‘linear’, um histórico do Ministério Público do Trabalho no Brasil, é possível verificar que suas origens remetem à própria existência da Justiça do Trabalho, desenvolvendo-se concomitantemente, como órgão cuja função seria justamente a de oficiar perante aquela Justiça.

Falar sobre fatos históricos, todavia, é algo que requer cautela e, para o presente trabalho, nos limitaremos à narrativa acerca da construção do Ministério Público do Trabalho no contexto brasileiro a partir dos seus marcos principais.

### **2.1 Panorama histórico**

Em 1922, no Estado de São Paulo, surgem, a partir da Lei Estadual de nº 1.869, os chamados Tribunais Rurais do Trabalho, com competência para interpretar e executar somente as questões vinculadas à serviços agrícolas, configurando-se, ainda que de forma embrionária, uma instância voltada para a resolução de conflitos de natureza trabalhista.

No entanto, a existência de uma Justiça do Trabalho surge de forma mais clara a partir do Decreto n. 16.027/23, que criou o Conselho Nacional do Trabalho – CNT; instituição esta que, vinculada ao Ministério da Agricultura, Indústria e Comércio, contava com um Procurador-Geral e Procuradores Adjuntos, cuja função precípua era de natureza parecerista, restrita aos processos de competência daquele órgão colegiado.

Com o advento do Governo Provisório da Era Vargas, em 1930, é criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, e, dois anos depois, instituídas as Comissões Mistas; que, em um primeiro momento, ainda que contassem com representantes de empregadores e empregados, além de um juiz indicado pelo Ministro do Trabalho, voltavam-se tão somente à solução de conflitos coletivos de trabalho. A fim de que fossem julgados também os dissídios individuais, foram criadas, em um segundo momento, as Juntas de Conciliação e Julgamento, ampliando a sua competência.

É importante salientar, todavia, que apesar de proferir sentenças versando acerca de dissídios individuais e coletivos, as Juntas de Conciliação e Julgamento, tratando-se de órgão administrativo integrante do Poder Executivo, teriam suas decisões executadas perante a Justiça Comum, sendo tal atribuição designada aos Procuradores do Departamento Nacional do Trabalho.

A Constituição de 1934 deu início à um processo de constitucionalização da Justiça do Trabalho, com previsão expressa de sua existência (art. 122) e vinculação desta ao Poder Executivo, ou seja, ainda sem caráter de órgão jurisdicional. Tal contradição foi também reproduzida no art. 139 da Constituição outorgada de 1937, que marca o início do Estado Novo, remanescendo a natureza de órgão administrativo, que seria regulado em lei.

Em 1939, foram editados dois Decretos de extrema relevância para o funcionamento e organização da Justiça do Trabalho. O Decreto-lei nº. 1.237, editado em maio daquele ano, organizou a Justiça do Trabalho em três instâncias: a 1<sup>a</sup> instância representada pelas Juntas de Conciliação e Julgamento, a 2<sup>a</sup> instância pelos Conselhos Regionais do Trabalho e a 3<sup>a</sup> instância pelo Conselho Nacional do Trabalho, que como Tribunal Superior do sistema, caber-lhe-ia apenas a tarefa de uniformização da jurisprudência e a composição de conflitos coletivos em âmbito nacional. Registra-se, ainda, que à época, os Conselhos Regionais do Trabalho eram compostos, cada um, por cinco membros, dentre os quais apenas o presidente deveria ser juiz ou ter formação em direito.

Ao longo do texto do Decreto-lei nº 1.237/39 estavam estabelecidas as principais funções atinentes à Procuradoria do Trabalho, tais como, por exemplo: o encaminhamento das reclamações trabalhistas às Juntas de Conciliação e Julgamento (art. 40, §1º); ajuizar o dissídio coletivo nos casos de greve (art. 56); comparecer em sessão do tribunal, quando do julgamento de dissídios coletivos, e ser ouvido após o relatório e a sustentação oral (art. 60, §1º); requerer o início do processo de execução, por meio de petição, das decisões proferidas pela Justiça do Trabalho (art. 68); recorrer das decisões proferidas em dissídios coletivos quando afete empresa do serviço público (art. 77); promover a revisão das decisões que fixarem condições de trabalho na hipótese de modificação circunstancial que as tornem injustas ou inaplicáveis (art. 78), entre outras.

Já o Decreto-lei nº 1.346, editado em junho de 1939, que versava acerca da reorganização do Conselho Nacional do Trabalho, possuía um Capítulo específico voltado à Procuradoria do Trabalho (art. 14 a 20), atribuindo a esta o papel de coordenação entre a Justiça do Trabalho e o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio (art. 14), além de importantes atribuições, tais como oficiar nos processos, funcionar nas sessões e audiências dos tribunais, proceder diligências e inquéritos, promover a execução e recorrer das decisões. Junto ao Conselho Nacional funcionariam uma Procuradoria de Previdência Social e uma Procuradoria do Trabalho, compostas de um procurador geral, um subprocurador geral, e procuradores auxiliares.

Em 1940, por meio do Decreto-lei nº. 2.852/40, a Procuradoria do Trabalho passa a denominar-se Procuradoria da Justiça do Trabalho; e em 1941 são nomeados os primeiros Procuradores Regionais do Trabalho.

Ministrou brilhantemente Ives Gandra da Silva Martins Filho (1997, p. 27-28), acerca das atribuições da Procuradoria do Trabalho naquele contexto histórico e do seu perfil institucional, o que considerou demonstrar, em suas palavras “feição de Ministério Público”:

Verifica-se do rol de funções que lhe eram atribuídas que a Procuradoria do Trabalho tinha, desde as suas origens, feição de Ministério Público, na medida em que seu objetivo era a defesa do interesse público, podendo, para tanto, “quebrar a inércia” do Poder Judiciário, mormente nos casos de greve, além de emitir parecer nos conflitos coletivos de trabalho. Além dessa atividade, possuía outra, de natureza meramente administrativa, de órgão consultivo para o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, em matéria laboral. Na prática, a atribuição menos comumente desenvolvida era a de encaminhamento de reclamatórias individuais que acaso lhe fossem apresentadas por empregados. Tal atividade cabia melhor aos sindicatos.

Em 1942, há a nomeação, pelo presidente Getúlio Vargas, de duas comissões para a elaboração da **Consolidação das Leis do Trabalho e das leis da Previdência Social**, cada uma delas contando com a designação de 5 membros; no entanto, somente em maio de 1943, foi aprovada, por meio do Decreto-lei n. 5.452, a Consolidação das Leis do Trabalho, passando a Procuradoria da Justiça do Trabalho a denominar-se Ministério Público do Trabalho, abrangendo ainda a Procuradoria da Previdência Social (art. 737).

É mister salientar que, não obstante a denominação de Ministério Público e a função precípua de zelar pela observância da Constituição, das leis e dos demais atos do Poder Público, não era reconhecida ao órgão uma independência funcional tal qual resta estabelecida hodiernamente, uma vez que o texto da CLT preservou a vinculação direta deste ao Poder Executivo (art. 736), estando ambas as Procuradorias subordinadas ao Ministro de Estado. Sobre o tema, esclarece Ives Gandra da Silva Martins Filho (1997, p. 28):

Não obstante a denominação de Ministério Público, não tinha o órgão a independência de que goza hoje, pois seus membros eram considerados agentes diretos do Poder Executivo (CLT, art. 736). A própria Procuradoria da Previdência Social, nessa época, fazia parte do MPT (CLT, art. 737).

Os quadros das Procuradorias eram compostos por: uma Procuradoria-Geral, onde oficiavam, junto ao Tribunal Superior do Trabalho, um procurador-geral e vários procuradores do trabalho; Procuradorias Regionais, onde houvesse Tribunais Regionais do Trabalho, subordinadas ao Procurador-Geral do Trabalho (CLT, art. 741), oficiando, cada uma, com seu

Procurador Regional, além de procuradores adjuntos cuja função seria de auxiliá-lo, quando necessários.

Menciona-se ainda a figura do ‘substituto do procurador adjunto’ ou ‘substituto do procurador regional’ (quando não houvesse procuradores adjuntos), que eram designados por decreto presidencial, e remunerados conforme a sua atuação mediante a convocação pelo Procurador Regional ou Adjunto.

Os artigos 744 e 745 da CLT não traziam a exigência de concurso público para a investidura no cargo de Procurador, mas abarcava os seguintes requisitos: para Procurador-Geral, era necessário o título de bacharel em ciências jurídicas e o exercício, por pelo menos cinco anos, em cargo de Magistratura ou Ministério Público, ou a advocacia; para os demais procuradores esse tempo de serviço era reduzido para dois anos.

Ives Gandra da Silva Martins Filho (1997, p. 29) destacou ainda que, nada obstante à não exigência de concurso público para ingresso na carreira, a instituição era revestida de grande notoriedade em razão do alto nível de conhecimento dos seus membros:

Durante esses anos a Procuradoria do Trabalho ganhou muito prestígio, pelo nível cultural elevado de seus procuradores, retratado nos bem elaborados pareceres, freqüentemente utilizados como fundamento das decisões da Justiça do Trabalho. É certo que a quantidade de processos, na época, era consideravelmente menor, permitindo aprofundamento nas questões concretas, com emissão de pareceres que eram verdadeiros tratados sobre a matéria.

Mas, o nível cultural também era assegurado pelo constante aperfeiçoamento e estudos desenvolvidos pelos procuradores. Na Procuradoria Geral, por exemplo, eram realizadas reuniões quinzenais, às quartas-feiras, para discussão de temas trabalhistas controvertidos, permitindo aprofundamento nas questões novas.

A Procuradoria-Geral da Justiça do Trabalho e as Procuradorias Regionais do Trabalho possuíam as mesmas atribuições, distribuídas entre diferentes instâncias e jurisdições. Enquanto o primeiro atuava no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho, o segundo exercia suas atribuições dentro da jurisdição dos respectivos Tribunais Regionais do Trabalho.

O artigo 746 da Consolidação das Leis do Trabalho determinou ser competência da Procuradoria-Geral da Justiça do Trabalho, entre outras atribuições: oficiar nos processos e questões trabalhistas de competência do Tribunal Superior do Trabalho; funcionar nas sessões do TST; requerer a prorrogação das sessões do Tribunal a fim de que sejam ultimados os julgamentos; recorrer das decisões do Tribunal; promover, perante o Juízo competente, a cobrança executiva das multas impostas pelas autoridades administrativas e judiciais do trabalho; requisitar, de quaisquer autoridades, inquéritos, exames periciais, diligências, certidões ou esclarecimentos que se tornem necessários ao desempenho de suas atribuições;

defender a jurisdição dos órgãos da Justiça do Trabalho, inclusive suscitando conflitos de jurisdição.

Embora a vinculação ao Poder Executivo ainda se tratasse de uma característica marcante (enquadrando-se a instituição como instância administrativa), o Supremo Tribunal Federal passou a reconhecer à Justiça Laboral a condição de Magistratura, sendo este um passo importante para que, com o advento da Constituição de 1946, a Justiça do Trabalho passasse a integrar o Poder Judiciário, sendo composto pelo Tribunal Superior do Trabalho, pelos Tribunais Regionais do Trabalho e pelas Juntas ou Juízes de Conciliação e Julgamento.

Essa estrutura foi mantida na Constituição de 1967, na Emenda Constitucional de 1969 e ainda na Constituição de 1988, em sua redação original.

O advento da Lei nº 1.341 em 1951, denominada **Lei Orgânica do Ministério Público da União**, acarretou significativas modificações no âmbito do Ministério Público do Trabalho, uma vez que este passaria a enquadrar-se como um dos ramos especializados do MPU (sendo este composto, em totalidade, pelo Ministério Público Eleitoral, Federal, Militar e do Trabalho), independentes entre si no tocante às suas funções.

Outra inovação trazida pelo estatuto seria justamente a exigência legal de concurso público de provas e títulos para ingresso na carreira de Procurador do Trabalho, embora o legislador, de forma destoante, tenha mantido o cargo de ‘substituto de procurador do trabalho adjunto’, para os quais o concurso público não era exigido, e atribuindo-lhes estabilidade quando contassem com mais de cinco anos de exercício, acarretando a efetivação no cargo.

Embora o Ministério Público do Trabalho continuasse, à época, vinculado ao Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, passava a prestar contas também ao Ministério dos Negócios da Justiça, tendo a Lei Orgânica unificado as Procuradorias do Trabalho e da Previdência Social.

Com a nova lei, passavam a integrar a carreira do MPT (art. 61): a) Procurador-Geral da Justiça do Trabalho, nomeado pelo chefe do Poder Executivo; b) Procurador Adjunto de Primeira e de Segunda Categorias, cargos de carreira ocupados pelos membros que atuavam perante o Tribunal Superior do Trabalho e Tribunais Regionais do Trabalho, respectivamente; c) Procurador do Trabalho Adjunto; cargo de carreira ocupado pelos membros que atuavam perante as Juntas de Conciliação e Julgamento; além do Substituto de Procurador Adjunto; não integrante da carreira.

Com o advento da **Carta Constitucional de 1988**, o Ministério Público passou a ser órgão constitucional extrapoderes, passando a integrar, ao lado da advocacia e da defensoria pública, a categoria das funções essenciais à Justiça, incumbindo-lhe a defesa da ordem jurídica,

do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis (CRFB/88, art. 127); passando, finalmente, a gozar de plena autonomia funcional, administrativa e financeira.

A batalha pela obtenção da plena independência do Ministério Público ante os Poderes da República, sobretudo o Poder Executivo, visava à realização de sua verdadeira missão institucional como órgão fiscalizador dos poderes públicos e defensor da sociedade, ou seja, como instituição permanente e essencial à função jurisdicional do Estado (art. 127, *caput*); o que era incompatível, portanto, com a anterior imposição legal de defesa jurídica dos interesses do governo (tarefa designada pelo novo texto constitucional à Advocacia-Geral da União).

Somada às significativas modificações dadas pela Emenda Constitucional n. 45/2004, a redação constitucional passa a mencionar expressamente o Ministério Público do Trabalho, seja quando trata da sua integração ao Ministério Público da União (CRFB/88, art. 128, I, *b*), ou mesmo quando se refere ao “quinto constitucional” para a composição do Tribunal Superior do Trabalho (CRFB/88, art. 111-A, I).

Mister salientar, ademais, que, a partir da EC n. 45/04, o §3º do art. 114 da CRFB/88 passou a conferir ao MPT a função de ajuizar dissídio coletivo em caso de greve em atividade essencial, competindo à Justiça do Trabalho decidir o conflito. Tal atribuição tem por fundamento a proteção do interesse público.

Como ramo especializado do Ministério Público da União que atua perante a Justiça do Trabalho, ao MPT destinam-se as mesmas garantias, prerrogativas e vedações previstas para o MPU, tanto na Constituição como na legislação infraconstitucional.

Em razão do efeito automático que se atribui ao fenômeno da recepção (ou da não recepção) das normas infraconstitucionais quando do advento de uma nova Constituição, a incompatibilidade material da norma pré-constitucional faz com que a lei anterior deixe de produzir seus efeitos jurídicos por força da revogação.

É o caso dos artigos 736 e 737 da Consolidação das Leis do Trabalho, que não foram recepcionados por incompatibilidade com o artigo 127 da CRFB/88, tendo em vista que a independência concedida pela Carta Magna ao MPT significa a superação da antiga qualificação dos seus membros enquanto “agentes do Poder Executivo” (CLT, art. 736), bem como a autonomia na função de *custos legis* é inconciliável com a subordinação ao Ministro de Estado (CLT, art. 737), dados os seus princípios institucionais constitucionalmente assegurados.

Insta frisar que a autonomia conquistada pelo Ministério Público abrange não só os âmbitos administrativo e funcional, como também o financeiro, cabendo-lhe a elaboração de

sua proposta orçamentária dentro dos limites fixados na lei de diretrizes orçamentárias (CRFB/88, art. 127, §3º).

Curiosidade que pode ser destacada sobre o tema é que, alguns doutrinadores, diante da nova norma constitucional que deu ênfase ao MP (e, por óbvio, ao MPT) enquanto órgão especial, com independência e autonomia plena, passaram a exaltá-lo como um “quarto Poder da República”.

Interpretação superada pela corrente majoritária da doutrina, como bem expôs Ives Gandra da Silva Martins Filho (1992, p. 62), ao esclarecer que o Ministério Público, com o advento da Carta de 1988,

não faz parte de nenhum dos três Poderes do Estado, mas constitui um órgão extrapoderes para controle dos Poderes Clássicos (função de defender a sociedade em face dos poderes públicos), no concernente aos direitos sociais garantidos pela Constituição.

No mesmo sentido é o magistério de Carlos Henrique Bezerra Leite (2017, p. 108), afirmando que o Ministério Público:

não chega a ser um ‘quarto poder’, mas passou a ser, por força da nova ordem constitucional, um órgão especial não subordinado a nenhum dos poderes, mas de natureza estatal, cujo fim precípua repousa na defesa dos interesses sociais mais relevantes do cidadão e da sociedade, ainda que a violação a tais interesses provenha dos representantes dos Poderes (Executivo, Legislativo ou Judiciário) da República.

Em 20 de maio de 1993 foi promulgada a Lei Orgânica do Ministério Público da União ou Estatuto do Ministério Público da União (Lei Complementar n. 75/93), que a fim de assegurar maior efetividade às normas constitucionais vigentes, dispôs acerca da organização, das atribuições e do estatuto do MPU.

Pouco antes da promulgação da referida lei, foram criadas as Coordenadorias de Defesa dos Interesses Difusos e Coletivos (CODIN), cuja premissa maior se fundava na necessidade de assegurar maior efetividade à atuação do *Parquet* laboral na função de órgão responsável pela defesa da sociedade no âmbito trabalhista. O momento ficou marcado pelo elevado número de inquéritos e ações civis públicas ajuizadas, além de procedimentos investigatórios instaurados, resultando em conquistas significativas em defesa dos direitos metaindividuais.

A Lei Complementar n. 75/93 é composta por 295 artigos, distribuídos ao longo de quatro Títulos.

O primeiro Título é dedicado às Disposições Gerais aplicáveis aos ramos do Ministério Público da União como um todo, contendo a sua base principiológica, funções institucionais, instrumentos de atuação, garantias e prerrogativas de seus membros, estrutura, entre outros aspectos. O segundo trata dos ramos isolados do MPU, quais sejam: MPF, MPT, MPM E MPDT; ao terceiro título cabem as Disposições Estatutárias especiais e ao quarto, as Disposições Finais e Transitórias.

O Capítulo II do Título II da LC 75/93 trata especificamente do Ministério Público do Trabalho, sendo composto por dez Seções, onde estão distribuídas as disposições específicas acerca de sua competência e atribuições perante a Justiça do Trabalho, tanto na esferas judicial como administrativa, assim como as definições atinentes aos Órgãos e carreira que compõem a estrutura organizacional do MPT.

## **2.2 Formas de Atuação**

A definição que é atribuída ao Ministério Público pelo legislador constituinte de 1988 logra êxito como assertiva de sua essência, firmando-o como “instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, incumbindo-lhe da defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis.

Como instituição permanente, a sua missão institucional não poderia sofrer limitações por parte do legislador infraconstitucional, ou mesmo por Emenda Constitucional, tendo em vista o reconhecimento que lhe é atribuído enquanto cláusula pétreia implícita, imprescindível ao projeto axiológico democrático constitucionalmente firmado.

De grande valia é o magistério de Celso Ribeiro Bastos (1997, p. 412) acerca dessa missão institucional:

O Ministério Público tem a sua razão de ser na necessidade de ativar o Poder Judiciário, em pontos em que este remanesceria inerte porque o interesse agredido não diz respeito a pessoas determinadas, mas a toda coletividade. Mesmo com relação aos indivíduos, é notório o fato que a ordem jurídica por vezes lhe confere direitos sobre os quais não podem dispor. Surge daí a clara necessidade de um órgão que zele tanto pelos interesses da coletividade quanto pelos dos indivíduos, estes apenas quando indisponíveis. Trata-se, portanto, de instituição voltada ao patrocínio desinteressado dos interesses públicos, assim como de privados, quando estes merecem especial tratamento do ordenamento jurídico.

O Ministério Público do Trabalho é, pois, ramo especializado do Ministério Público da União que funciona processualmente nas causas de competência da Justiça do Trabalho.

No cenário atual, são incontáveis as atribuições do MPT, sobretudo quando se pensa na dinamicidade das demandas postas à apreciação da instituição ou na necessidade de ‘ampliar os horizontes’ quando se trata da proteção aos direitos metaindividuals a fim de que se possa apresentar resultados socialmente relevantes de uma atuação ministerial mais efetiva e eficiente.

No entanto, é possível delimitar essa atuação sob duas formas básicas: judicial e extrajudicial. Consagradas, sob um aspecto mais amplo, nos artigos 127 e 129 da Constituição e de forma mais específica pelos artigos 83 e 84 da LC n.75/93.

A primeira trata-se de uma atuação que ocorre no cerne dos processos judiciais, seja como *custos legis* ou parte, podendo integrar o polo ativo ou passivo da demanda. Sendo notório que não é de competência da Justiça do Trabalho processar e julgar a ação penal pública, única função ministerial privativa no âmbito judicial, entende-se que não há óbice para que as ações ajuizáveis pelo MPT sejam também propostas por terceiros, o que significa dizer que, na seara trabalhista, as funções judiciais do *Parquet* laboral como órgão agente serão concorrentes.

À guisa de exemplo das principais ações que podem ser utilizadas pelo Ministério Público do Trabalho exalta-se a ação civil pública (Lei n. 7.347/85), a ação anulatória de cláusulas de contrato, acordo coletivo ou convenção coletiva, a ação civil coletiva, a ação rescisória (NCPC, art. 967,III) e o dissídio coletivo no caso de greve em atividades essenciais lesivas ao interesse público (CFRB/88, art. 114, §3º); podendo ainda interpor recurso das decisões proferidas pela Justiça do Trabalho, nos processos em que figurar como autor, réu ou fiscal da lei (LC n. 75/93, art. 83, VI).

A atuação judicial do MPT está prevista, em linhas gerais, no artigo 83 da LC n. 75/93<sup>1</sup>, cujas hipóteses cabe menção, *in verbis*:

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 defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos;

IV - propor as ações cabíveis para declaração de nulidade de cláusula de contrato, acordo coletivo ou convenção coletiva que viole as liberdades individuais ou coletivas ou os direitos individuais indisponíveis dos trabalhadores;

---

<sup>1</sup>BRASIL. Lei Complementar nº 75, de 20 de maio de 1993. Dispõe sobre a organização, as atribuições e o estatuto do Ministério Público da União. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/lcp75.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp75.htm)>. Acesso em: 22 de julho de 2020)

V - propor as ações necessárias à defesa dos direitos e interesses dos menores, incapazes e índios, decorrentes das relações de trabalho;

VI - recorrer das decisões da Justiça do Trabalho, quando entender necessário, tanto nos processos em que for parte, como naqueles em que oficiar como fiscal da lei, bem como pedir revisão dos Enunciados da Súmula de Jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho;

VII - funcionar nas sessões dos Tribunais Trabalhistas, manifestando-se verbalmente sobre a matéria em debate, sempre que entender necessário, sendo-lhe assegurado o direito de vista dos processos em julgamento, podendo solicitar as requisições e diligências que julgar convenientes;

VIII - instaurar instância em caso de greve, quando a defesa da ordem jurídica ou o interesse público assim o exigir;

IX - promover ou participar da instrução e conciliação em dissídios decorrentes da paralisação de serviços de qualquer natureza, oficiando obrigatoriamente nos processos, manifestando sua concordância ou discordância, em eventuais acordos firmados antes da homologação, resguardado o direito de recorrer em caso de violação à lei e à Constituição Federal;

X - promover mandado de injunção, quando a competência for da Justiça do Trabalho;

XI - atuar como árbitro, se assim for solicitado pelas partes, nos dissídios de competência da Justiça do Trabalho;

XII - requerer as diligências que julgar convenientes para o correto andamento dos processos e para a melhor solução das lides trabalhistas;

XIII - intervir obrigatoriamente em todos os feitos nos segundo e terceiro graus de jurisdição da Justiça do Trabalho, quando a parte for pessoa jurídica de Direito Público, Estado estrangeiro ou organismo internacional.

Como “fiscal da lei”, caberá ao MP ser o defensor da ordem jurídica; abrangidos por este conceito as leis, os princípios, os costumes, os valores e objetivos fundamentais da República. É certo que a atuação como órgão interveniente é função clássica do *Parquet* laboral, uma vez que, como já mencionado anteriormente, por força dos artigos 746, a e 747 da CLT (revogados pelo inciso XIII do art. 83 da LC n. 75/83), o MPT deveria, obrigatoriamente, emitir parecer em todos os processos submetidos ao Tribunal Superior do Trabalho e aos Tribunais Regionais do Trabalho. Na LC n. 75/83, o MPT atuará como *custos legis* nas hipóteses do artigo 83, incisos II, IV (nos casos em que não atue como órgão agente), VII, IX e XII.

Com a nova ordem constitucional, a dicotomia clássica que distinguiu a atuação do MPT como parte ou *custos legis* tornou-se obsoleta, não persistindo qualquer dos fundamentos axiológicos e jurídicos que a sustentasse, e, por este motivo, passou a ter um uso voltado meramente à fins didáticos.

Ocorre que, quando está no processo, o Ministério Público passa a dispor de todas as faculdades e poderes que poderão ser atribuídos às partes, tais como peticionar, produzir provas, participar em contraditório dos atos anteriores ao provimento jurisdicional, interpor recurso, entre outros.

É o que salienta o ilustre jurista, Antônio Cláudio da Costa Machado (1989, p. 102-103), em pensamento que corrobora com a melhor doutrina:

O parquet, atuando como custos legis, embora não tenha posição de parte bem definida, por quanto não seja nem autor nem réu, é tão parte quanto estes. Fiscalizando a atuação das partes e a aplicação da lei processual, promovendo o andamento do processo, propondo provas, requerendo diligências, participando da instrução, a instituição é parte apenas com a diferença que busca ao final um provimento definitivo que seja conforme a vontade da lei material e não conforme o interesse do autor ou réu. O Ministério Público como fiscal da lei tem por meta a prevalência do interesse geral contido nesta.”

É possível localizar na legislação pátria exemplos claros de que não há uma real distinção entre as formas de atuação do *Parquet* como órgão agente ou órgão interveniente quando se trata da tutela de direitos metaindividuais, como é o caso do art. 92 do Código de Defesa do Consumidor, quando esclarece que, em se tratando de ação coletiva para defesa de direitos dessa natureza, o Ministério Público, quando não ajuizar a ação, será sempre fiscal da lei; aspecto também ressaltado pela art. 5º da Lei da Ação Civil Pública, uma vez que “Em caso de desistência infundada ou abandono da ação por associação legitimada, o Ministério Público ou outro legitimado assumirá a titularidade ativa”.

Urge destacar, por derradeiro, que tendo a redação do artigo 83, inciso XIII, da LC n 75/83 determinado a obrigatoriedade de intervenção do MPT em todos os feitos em que for parte a pessoa jurídica de Direito Público, Estado estrangeiro ou organismo internacional, nos segundo e terceiro graus de jurisdição da Justiça do Trabalho, houve, em verdade, uma ampliação da própria noção de interesse público (art. 178, I, do NCPC), não devendo a atuação como órgão interveniente configurar-se tomando por base tão somente a participação da Fazenda Pública no processo.

Tal argumento se sustenta na medida em que o MPT não poderia ter a sua atuação adstrita puramente à emissão de pareceres nos processos enquadrados na referida hipótese legal (havendo outros órgãos a quem caberia a defesa desses entes, como a Advocacia-Geral da União, por exemplo; e sendo-lhe constitucionalmente vedado tal mister), devendo voltar-se, antes, à sua missão institucional de defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis no âmbito das relações laborais. Mesmo porque, não são raros os casos em que o interesse público se impõe a revés dos atos de entes públicos, devendo o Ministério Público atuar sempre em defesa do primeiro (art. 178, I, do NCPC).

Há, ademais, outras hipóteses legais que ensejam a obrigatoriedade na elaboração de parecer circunstanciado do MPT, tais como: os dissídios individuais em que figurem, como partes ou interessados, crianças, adolescentes, incapazes e índios; os casos de greve que acarretem lesão ao interesse público; as ações civis públicas não ajuizadas pelo MPT; as ações de competência originária dos Tribunais (havendo expressa previsão regimental); ou havendo

solicitação expressa do juiz ou Relator no processo e o órgão do *Parquet* entender que há relevância que justifique a sua intervenção.

Tendo a Justiça do Trabalho competência ampliada para processar e julgar a ação de mandado de segurança (CFRB/88, art. 114, IV), inclusive contra determinados atos administrativos, as Varas do Trabalho também passariam a ter competência funcional para a ação mandamental, devendo, assim, a atuação do MPT como órgão interveniente no mandato de segurança estender-se à estas Varas, não mais limitando-se à segunda e terceira instâncias.

O mandado de segurança poderá ser impetrado perante a Vara do Trabalho, quando o ato administrativo impugnado envolver matéria sujeita à jurisdição trabalhista; perante o TRT, quando se tratar de decisão interlocutória praticada por Juiz do Trabalho, de recurso ordinário contra sentença proferida em mandado de segurança, ou contra atos que forem praticados por órgãos do próprio Tribunal; e perante o TST, quando se tratar de recurso ordinário em mandado de segurança contra acórdão do TRT ou atos praticados pelos órgãos do TST.

Em qualquer dos casos mencionados acima, entende-se que haverá a obrigatoriedade de intimação pessoal para do MPT para que possa se manifestar nos autos (LC n. 75/93, art. 84, caput, c/c art. 18, II, h), todavia, se, havendo a intimação pessoal, o órgão ministerial deixar de elaborar o parecer no mandado de segurança, não há que se falar em nulidade processual, posto que essa obrigatoriedade não se estende ao parecer circunstanciado. O *Parquet* laboral poderá, inclusive, manifestar-se posteriormente, se constatado o interesse público que justifique a sua manifestação, mesmo em sede recursal (dispondo de prazo em dobro para recorrer nos processos de mandado de segurança – LC n.75/93, art. 83, VI).

No que diz respeito ao prazo para a elaboração de parecer do Ministério Público do Trabalho, tem-se que este será de oito dias (Lei n. 5.584/70, art. 5º), todavia, por estar atuando na condição de fiscal da lei, trata-se de prazo impróprio, e, sendo assim, incapaz de acarretar nulidade processual, sequer podendo ser indeferido pelo magistrado em razão do exaurimento do prazo. Não obstante, o atraso injustificado na apresentação do parecer possa ocasionar a adoção de medidas administrativas, caso seja dada ciência do fato ao Procurador-Geral do MPT (LC n. 75/93, art. 91, VIII).

Sem intuito de esgotar o tema da atuação judicial do Ministério Público do Trabalho, destaque maior será dado à atuação extrajudicial do *Parquet* laboral na presente tese, aos quais serão dedicados os próximos capítulos, sobretudo no que concerne ao Compromisso de Ajustamento de Conduta, um dos principais instrumentos dessa atuação, que, de modo geral, será celebrado quando há comprovação de dano a bem jurídico de caráter metaindividual, seja

no curso do procedimento investigatório ou mesmo no bojo de uma ação judicial, observadas as peculiaridades do caso concreto em ambas as circunstâncias.

Em linhas gerais, a atuação extrajudicial do MPT é aquela que ocorre na esfera administrativa, e que, conquanto não tenha os seus instrumentos jurídicos de atuação esgotados nos preceitos dos artigos 83 e 84 da LC N. 75/93, têm esses dispositivos grande destaque.

Prevê o artigo 84 do aludido dispositivo legal, a incumbência do Ministério Público do Trabalho para exercer, no âmbito de suas atribuições, as diversas funções institucionais estabelecidas nos Capítulos I, II, III e IV do Título I da LC n. 75/93<sup>2</sup>, especialmente para: integrar os órgãos colegiados previstos no § 1º do art. 6º, que lhes sejam pertinentes; instaurar inquérito civil e outros procedimentos administrativos, sempre que cabíveis, para assegurar a observância dos direitos sociais dos trabalhadores; requisitar à autoridade administrativa federal competente, dos órgãos de proteção ao trabalho, a instauração de procedimentos administrativos, podendo acompanhá-los e produzir provas; ser cientificado pessoalmente das decisões proferidas pela Justiça do Trabalho, nas causas em que o órgão tenha intervindo ou emitido parecer escrito; além de permitir que sejam exercidas outras atribuições que lhe forem conferidas por lei, desde que compatíveis com sua finalidade.

O contexto pós reforma trabalhista certamente exigiu do *Parquet* laboral um protagonismo como agente de articulação social, em busca de respostas estruturantes que considerassem, para além das mudanças na legislação, uma percepção social sobre o papel do trabalho que não significasse a mitigação de direitos fundamentais.

Essa forma de atuação administrativa, para além de estratégias que revestem as perspectivas institucionais sob um padrão resolutivo, ocorre de forma imediata e visa alcançar finalidades mediáticas; traduzindo-se, à guisa de exemplo, na realização de audiências públicas, campanhas, palestras, *workshops*, materiais informativos, entre outros, sempre com vistas à efetiva observância do ordenamento jurídico.

Poderá o Ministério Público do Trabalho, portanto, incentivar e orientar os setores governamentais e não governamentais na criação de políticas públicas e no direcionamento da gestão de pessoas nos mais diversos segmentos econômicos, através de informações claras e observação constante, sobretudo no tocante à questões que dizem respeito à determinados

---

<sup>2</sup> .BRASIL. Lei Complementar nº 75, de 20 de maio de 1993. Dispõe sobre a organização, as atribuições e o estatuto do Ministério Público da União. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/lcp75.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp75.htm)>. Acesso em: 25 de julho de 2020.

grupos humanos em situação de vulnerabilidade no âmbito das relações de trabalho, lutando pelo reconhecimento e efetivação dos direitos humanos e fundamentais.

Entre esses objetivos podemos destacar: a erradicação do trabalho infantil; do trabalho forçado ou escravo; a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho; o combate à todas as formas de discriminação por motivo de raça, cor, gênero, idade, religião, opção sexual, entre outras; a promoção de um meio ambiente de trabalho equilibrado e a preservação da saúde e segurança dos trabalhadores.

### **2.3 Princípios aplicáveis à atividade institucional**

A Constituição Federal faz menção expressa acerca dos princípios institucionais do Ministério Público no artigo 127, §1º, estabelecendo serem estes: a unidade, a indivisibilidade e a independência funcional.

Partindo para uma análise particularizada de cada um desses princípios, tem-se que o princípio da unidade é aquele que norteia a atuação de todos os órgãos dos Ministério Públicos de maneira uníssona, de modo que esta atuação seja sempre orgânica e institucional, em perfeita sintonia com a missão institucional designada constitucionalmente ao Parquet, qual seja, a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis.

Significa dizer que, ainda que os seus membros atuem de forma individualizada e legítima, deverão sempre pautar-se na defesa dos princípios, normas, valores, regras e objetivos fundamentais do ordenamento jurídico brasileiro e dos pilares democráticos do Estado.

É válido ressaltar, todavia, que não obstante a unidade orgânica dos Ministérios Públicos, não há unidade administrativa entre órgãos de Ministérios Públicos diversos, sendo, inclusive, vedada a transferência ou aproveitamento nos cargos do Ministério Público da União, mesmo que de um para outro dos seus ramos (art. 185, LC n. 75/93).

De outro modo, o princípio da indivisibilidade permitirá que os membros de um mesmo ramo do Ministério Público possam ser substituídos uns pelos outros (observados os parâmetros de legalidade), sem que ocorra alteração subjetiva na relação jurídica processual, tendo em vista que presentam a mesma Instituição, independentemente do seu posicionamento no processo, como órgão agente ou atuando como *custos legis*.

Fora do processo, os membros do Ministério Público também poderão ser substituídos uns pelos outros, estando essas hipóteses, inclusive, previstas na Lei Complementar n. 75/93, como é o caso da necessidade de afastamento temporário em razão de férias e licenças, ou de

novas designações e atribuições do membro que atuou originariamente nos processos ou procedimentos administrativos.

No que tange ao princípio da independência funcional, tem-se que este pode ser traduzido na inexistência de hierarquia funcional entre os membros do Ministério Público, o que significa dizer, nas palavras do doutrinador, Hugo Nigro Mazzilli (1995, p. 80) que:

Não se pode impor um procedimento funcional a um membro do Ministério Público, senão fazendo recomendação sem caráter normativo ou vinculativo, pois a Constituição e a Lei Complementar, antes de assegurarem garantias pessoais aos membros do Ministério Público, deram-lhe garantias funcionais, para que possam servir aos interesses da lei, e não aos governantes.

O referido princípio vem dirimir qualquer interpretação equivocada no que diz respeito à vinculação do Ministério Público a qualquer dos três Poderes, sendo este, como quer a Constituição, órgão extrapoderes, subordinado ao ordenamento jurídico pátrio e às normas internacionais nas quais o Brasil é signatário.

Assim sendo, é assegurado aos membros do *Parquet* o exercício da atividade funcional de forma independente e sem qualquer subordinação, havendo tão somente hierarquia sob o aspecto administrativo, tendo em vista que deverão os membros do Ministério Público acatar as decisões de órgãos administrativamente superiores, quando houver estrita observância da lei.

Para além dos princípios constitucionais expressos, a doutrina vem reconhecendo a existência do princípio do “promotor natural”, fruto de uma interpretação sistemática da Constituição, e quer significar, segundo elucida Fernando Capez (2014, p. 72), que “ninguém será processado senão pelo órgão do Ministério Público, dotado de amplas garantias pessoais e institucionais, de absoluta independência e liberdade de convicção e com atribuições previamente fixadas e conhecidas”.

Tal princípio encontra assento nos artigos 5º, XXXVI e LIII (princípio do juiz natural), 127 e 129, I da Constituição Federal, e se sustenta na medida em que são asseguradas aos membros do *Parquet* a independência funcional e a inamovibilidade; tratando-se, em verdade, de uma proteção que se estende à toda a sociedade, contra a interferência de terceiros no processo ou procedimento administrativo, uma vez que não caberá à nenhuma autoridade ou poder específico a escolha do Promotor ou Procurador que oficiará na causa.

O aludido entendimento já foi, inclusive, reconhecido pela jurisprudência do STF, que relacionou o postulado do Promotor Natural à vedação de designações casuísticas efetuadas pela Chefia da Instituição, o denominado acusador de exceção; assegurado à toda a coletividade o direito de ver atuando, em quaisquer causas, apenas o Promotor (ou Procurador) cuja

intervenção se justifique a partir de critérios abstratos e predeterminados, em observância ao devido processo legal.

Todavia, cabe ressaltar que, já houve determinados julgados<sup>3</sup> em que o STF enalteceu a tese da inexistência do princípio do promotor natural, inclusive sob argumento no sentido de que não haveria qualquer nulidade ou vício em sede de procedimento inquisitorial quando observados, desde a origem e ao longo de sua tramitação, o princípio do devido processo legal, assegurando total transparência e com integral observância dos critérios previamente impostos de distribuição de processos/procedimentos.

## **2.4 Estrutura Organizacional**

O Ministério Público do Trabalho, sendo dotado de plena autonomia e estruturado em carreira, é também composto por diversos órgãos que se dispõem à realização de suas finalidades precípuas e ao desempenho de suas funções inerentes. São, portanto, órgãos do MPT, conforme estabelece a LC n. 73/95: o Procurador-Geral do Trabalho; o Colégio de Procuradores do Trabalho; o Conselho Superior do MPT; a Câmara de Coordenação e Revisão do MPT; a Corregedoria do MPT; os Subprocuradores-Gerais do Trabalho; os Procuradores Regionais do Trabalho e os Procuradores do Trabalho.

Conforme mencionou-se no tópico anterior, sendo a unidade, a indivisibilidade e a independência funcional, princípios norteadores da atuação do Ministério Público, quanto à estrutura organizacional dos ramos especializados do MPU, a atuação de todos os órgãos que os integram, como não poderia ser diferente, também ocorrerá de maneira uníssona e sintonizada com a missão institucional do *Parquet* nos moldes de sua atual conformação jurídico-constitucional.

Colhe-se, a propósito, o magistério de Carlos Henrique Bezerra Leite (2017, p. 134), que ressalta, com propriedade:

De tal arte, a relação de organicidade que existe entre a Instituição e os seus órgãos não é, propriamente, de *representação*. Mais do que isso, os órgãos *presentam* a instituição, porquanto são partes dela. É dizer, cada órgão que lhe compõem é a própria instituição. Os órgãos são a própria Instituição. Os órgãos não agem por nenhuma delegação, nem do chefe do *Parquet*, e sim por atribuições originárias estabelecidas na Constituição e nas leis.

---

<sup>3</sup> - STF - HC 90277, 2<sup>a</sup> T., Rel. Min. Ellen Gracie, DJE 01-08-2008; *grifos nossos.* <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur87535/false>. Acesso em 26/07/2020)

O ingresso em cada carreira do Ministério Público do Trabalho é realizado mediante aprovação em concurso público de provas e títulos, de âmbito nacional, que deverá ser realizado, em caráter obrigatório, quando o número de vagas existentes exceder a dez por centro do quadro respectivo, ou em caráter facultativo, a critério do Conselho Superior do Ministério Público do Trabalho.

A inscrição no referido concurso dependerá, no entanto, de dois requisitos: ser bacharel em Direito com pelo menos três<sup>4</sup> anos de atividade jurídica e ter comprovada idoneidade moral; devendo ser observada, ademais, a ordem de classificação para fins de nomeação. A comprovação do período de atividade jurídica do candidato ao concurso em voga, conforme destaca a Resolução CNMP n. 141, de 26.04.2016, se dará no ato da sua inscrição definitiva<sup>5</sup>.

O cargo inicial da carreira é o de Procurador do Trabalho, cujo provimento se dará mediante nomeação após aprovação em concurso público específico, sendo alcançada a vitaliciedade após dois anos de efetivo exercício, tempo que será destinado ao estágio probatório. A carreira é constituída, ainda, pelos cargos de Subprocurador-Geral do Trabalho e Procurador Regional do Trabalho.

É importante destacar que, durante o período de estágio probatório, há a possibilidade de perda do cargo pelos membros do MPT, bastando, para tal, decisão da maioria absoluta do Conselho Superior do MPT no âmbito do processo administrativo em que tenha sido resguardado o direito de ampla defesa ao acusado. Com a vitaliciedade, a perda do cargo somente ocorrerá em virtude de sentença judicial transitada em julgado, em ação judicial movida pelo Procurador-Geral da República (LOMPU, art. 208).

Partindo para uma análise particularizada acerca de cada órgão que integra a estrutura organizacional do *Parquet* laboral, temos que, será o **Procurador-Geral do Trabalho** o chefe do Ministério Público do Trabalho, possuindo este um extenso número de atribuições

<sup>4</sup> Embora o artigo 187 da LC n. 75/93 estabeleça a exigência de apenas dois anos de formação na área jurídica, tal norma, porém, deverá ser interpretada em sintonia com o §3º do art. 129 da Constituição, que, após a redação dada pela EC 45/2004, passou a exigir três anos de atividade jurídica para o bacharel em Direito, em semelhança ao critério estabelecido pelo texto constitucional para o ingresso na carreira de magistratura.

<sup>5</sup> A Resolução n. 40, de 26.05.2009 do CNMP, considera como atividade jurídica, desempenhada exclusivamente após a conclusão do curso de bacharelado em Direito: o efetivo exercício da advocacia, inclusive voluntária, com a participação anual mínima em cinco atos privativos de advogados, em causas ou questões distintas; o exercício de cargo, emprego ou função, inclusive de magistério superior, que exija a utilização preponderante de conhecimentos jurídicos; o exercício de função de conciliador em tribunais judiciais, juizados especiais, varas especiais, anexos de juizados especiais ou de varas judiciais, assim como o exercício de mediação ou de arbitragem na composição de litígios, pelo período mínimo de dezesseis horas mensais durante um ano; conclusão e aprovação em cursos de pós-graduação em Direito ministrados pelas Escolas do MP, da Magistratura, da Ordem dos Advogados do Brasil, bem como outros reconhecidos, autorizados e supervisionados pelo Ministério da Educação ou pelo órgão competente; tempo em mestrado e doutorado.

estabelecidas em rol não taxativo no artigo 91 da LOMPU, notadamente no que concerne à gestão administrativa, financeira e de pessoal da Instituição, inclusive em caráter disciplinar e eletivo, entre outras atribuições.

O art. 90 da LOMPU determina que será do Procurador-Geral do Trabalho, a competência direta e originária para exercer as funções atribuídas ao MPT junto ao Plenário do Tribunal Superior do Trabalho, como órgão agente ou interveniente, ou seja, para propor as ações cabíveis ou manifestar-se nos processos de sua competência.

Para a escolha do Procurador-Geral do Trabalho será elaborada lista tríplice, mediante voto plurinominal, facultativo e secreto, pelo Colégio de Procuradores do Trabalho, com indicação de membros da Instituição com mais de trinta e cinco anos de idade e com mais de cinco anos na carreira (na ausência de candidatos que se enquadrem no segundo critério, poderá concorrer os que contarem com mais de dois anos na carreira). Por tratar-se de cargo de confiança, a nomeação para um mandato de dois anos será feita pelo Procurador-Geral da República, sendo permitida uma recondução.

Caberá ao Procurador-Geral do Trabalho designar, entre os Subprocuradores-Gerais do Trabalho, o Vice-Procurador-Geral do Trabalho, a quem compete substituí-lo em caso de impedimento ou vacância do cargo.

Também serão lotados nos ófícios da Procuradoria-Geral do Trabalho os **Subprocuradores-Gerais do Trabalho**, órgão designado para oficiar junto ao Tribunal Superior do Trabalho e nos ófícios da Câmara de Coordenação e Revisão (art. 107, LC n. 75/93) e que constitui o topo da carreira do MPT. Caberá aos Subprocuradores-Gerais do Trabalho, privativamente, o exercício das funções de Corregedor-Geral, coordenador da CCR, Vice-Procurador-Geral do Trabalho e conselheiro do Conselho Superior.

Para oficiar junto aos Tribunais Regionais do Trabalho serão designados **Procuradores Regionais do Trabalho**, órgãos de carreira lotados nas Procuradorias Regionais do Trabalho nos Estados e Distrito Federal. Há, ainda, hipótese em que o Procurador Regional do Trabalho poderá oficiar junto ao TST, a qual ocorrerá mediante convocação do Procurador-Geral e aprovação do Conselho Superior, somente nos casos de vaga ou afastamento do Subprocurador-Geral do Trabalho por mais de trinta dias (art. 110, LC n. 75/93).

Excepcionalmente, ante a inexistência de Procurador Regional no âmbito da Procuradoria Regional, poderá o Procurador-Geral designar Procurador do Trabalho para exercer o respectivo cargo de chefia.

No que tange aos **Procuradores do Trabalho**, tem-se que estes, conforme mencionou-se anteriormente, constituem órgãos iniciais da carreira do MPT, estando também lotados nas

Procuradorias Regionais do Trabalho nos Estados e Distrito Federal, e sendo designados para funcionar junto aos Tribunais Regionais do Trabalho e, na forma das leis processuais, nos litígios trabalhistas que envolvam, especialmente, interesses de menores e incapazes (art. 112, LC n. 75/93).

A leitura do artigo 112 da LC n. 75/93 quanto à atuação do Procurador do Trabalho no primeiro grau de jurisdição na Justiça do Trabalho deve ser ampliativa, não restringindo-se tão somente à defesa dos interesses dos menores e incapazes, mas alcançando outras ações de competência funcional originária das Varas do Trabalho, a exemplo da ação civil pública.

Tendo em vista ser o Procurador do Trabalho o único autorizado legalmente à funcionar perante as Varas do Trabalho, estarão os demais órgãos da carreira, via de regra, impedidos de fazê-lo (salvo se houver interesse do serviço que justifique essa atuação, anuência do membro designado e autorização do Conselho Superior – art. 214, LC n. 75/93), todavia, seria equivocado concluir que a configuração da referida hipótese no caso concreto implicaria em “irregularidade de representação”, dado que não há o que se falar em delegação de atribuições no âmbito dos órgãos do Ministério Público, cabendo a estes, antes, “presentar” a Instituição como se ela fossem, e sendo assim, não haveria qualquer prejuízo para o processo judicial.

O **Colégio de Procuradores do Trabalho** é composto por todos os membros da carreira em atividade no MPT e presidido pelo Procurador-Geral do Trabalho. Trata-se de órgão de estrutura com grande potencial representativo, que assegura aos seus membros o direito ao voto com peso único. Suas atribuições estão previstas no artigo 94 da LOMPU, e podem ser resumidas em: elaborar, mediante voto plurinominal, facultativo e secreto, da lista tríplice para a escolha do Procurador-Geral do Trabalho e a lista sêxtupla para a composição do TST e TRTs; e eleger, dentre os Subprocuradores-Gerais do Trabalho, mediante voto plurinominal, facultativo e secreto, quatro membros do CSMPT.

O **Conselho Superior do Ministério Público do Trabalho – CSMPT** é o órgão máximo de deliberação do MPT, presidido pelo Procurador-Geral do Trabalho e integrado, além deste, pelo Vice-Procurador-Geral do Trabalho e por oito Subprocuradores-Gerais do Trabalho, dentre os quais metade será eleita pelo Colégio de Procuradores do Trabalho, e a outra metade eleita pelos seus pares (observado o voto plurinominal, facultativo e secreto), ambos para exercício de dois anos de mandato, permitida uma reeleição.

As reuniões do CSMPT ocorrerão, ordinariamente, uma vez por mês, em dia previamente fixado, e, extraordinariamente, quando houver convocação pelo Procurador-Geral do Trabalho ou por requisição da maioria absoluta de seus membros (art. 96, LOMPU). No decorrer das aludidas reuniões, as deliberações do Conselho Superior - salvo disposição em

contrário - serão tomadas por maioria dos votos, na presença da maioria absoluta de seus membros (art. 97 da LOMPU), devendo prevalecer, em caso de empate, o voto do Presidente (exceto no que concerne às sanções disciplinares, onde prevalecerá a solução mais favorável ao acusado).

A competência do CSMPT está prevista no art. 96 da LOMPU, de onde se pode destacar, no esforço de delimitar as suas principais funções: o exercício do poder normativo, que vai desde a elaboração do seu Regimento Interno, o do Colégio de Procuradores do Trabalho e o da Câmara de Coordenação e Revisão, às normas para o concurso de ingresso na carreira, designações para diferentes ofícios e critérios para distribuição de feitos; propor a exoneração do Procurador-Geral do Trabalho; opinar ou autorizar a designação de membros; instaurar e apreciar processos administrativos, adotando as medidas cabíveis; indicar os integrantes da CCR; determinar o afastamento e retorno de membro indiciado ou acusado em processo disciplinar; decidir sobre o cumprimento do estágio probatório dos membros; deliberar sobre a realização de concursos para ingresso na carreira; aprovar a proposta orçamentária que integrará o projeto de orçamento do MPU; entre outras.

Quanto à **Câmara de Coordenação e Revisão do MPT**, trata-se de órgão superior, com atribuições de coordenação, integração e revisão, tanto no que se refere ao exercício funcional como à tramitação de processos no âmbito da Instituição.

A CCR/MPT tem sua composição estabelecida no artigo 101 da LOMPU, devendo ser integrada por três membros do Ministério Público do Trabalho, sendo um deles indicados pelo Procurador-Geral do Trabalho e os demais pelo Conselho Superior do MPT, juntamente com os seus suplentes, para um mandato de dois anos, sempre que possível, dentre integrantes do último grau da carreira. Além disso, dentre os integrantes da CCR, um será designado pelo Procurador-Geral para a função executiva de Coordenador (art. 102, LOMPU).

O artigo 103 da LOMPU discriminará o rol de competências da Câmara de Coordenação e Revisão, a saber: promover a integração e a coordenação dos órgãos institucionais do MPT, mantendo ainda o intercâmbio com outros órgãos ou entidades que atuem em áreas afins; encaminhar informações técnico-jurídicas aos órgãos institucionais do MPT; atuar na distribuição de feitos, resolvendo sobre questões que envolvam distribuição especial em razão da relevância associada à matéria, bem como sobre àqueles que, por sua contínua reiteração, devam receber tratamento uniforme; além de decidir acerca dos conflitos de atribuição entre os órgãos do MPT.

Observa-se, ademais, que essa competência fora ampliada pelo artigo 3º do próprio Regimento Interno da CCR, elaborado pelo Conselho Superior (art. 100, LOMPU),

abrangendo, deste modo: a uniformização de procedimentos institucionais de natureza semelhante; a edição de enunciados com o intuito de uniformizar a atuação judicial do MPT; as decisões que envolvam a distribuição especial de procedimentos, quando a matéria, por sua natureza e relevância, assim o exigir; além de passar a propor, ao Procurador-Geral do Trabalho, o nome dos membros a serem designados para representar e implementar as orientações da Câmara em cada Procuradoria Regional.

Por fim, a **Corregedoria do Ministério Público do Trabalho** é o órgão fiscalizador das atividades funcionais e da conduta dos membros do MPT, devendo esta ser dirigida pelo Corregedor-Geral, que será nomeado pelo Procurador-Geral do Trabalho dentre os Subprocuradores-Gerais do Trabalho, integrantes de lista tríplice elaborada pelo Conselho Superior.

Ao Corregedor-Geral, no exercício da atividade fiscalizadora, incumbirá: instaurar de inquérito contra integrante da carreira, bem como propor a instauração do respectivo processo administrativo ao Conselho Superior; o acompanhamento do estágio probatório dos membros da Instituição, podendo, inclusive, propor ao Conselho Superior a exoneração deste, caso não cumpra as condições necessárias à aquisição da vitaliciedade; a realização, de ofício ou por determinação do Procurador-Geral ou do Conselho Superior, de correições e sindicâncias, apresentando os respectivos relatórios; e, ainda, a participação, sem direito a voto, das reuniões do Conselho Superior.

## **2.5 A estruturação das coordenadorias institucionais de acordo com a abordagem temática**

Com a consolidação da atuação ministerial em face da Constituição de 1988 e da lei orgânica do Ministério Público da União, surge também o desafio que envolve a busca por estratégias para que o MPT cumpra as suas funções institucionais de forma efetiva, em prol da sociedade, e, principalmente, do mundo das relações de trabalho.

Parte deste mister a necessidade de definir metas prioritárias para direcionar a atuação da Instituição, estabelecendo-se, num primeiro momento, dentre essas prioridades, o combate ao trabalho infantil e a regularização do trabalho do adolescente, o combate ao trabalho escravo, a proteção ao meio ambiente do trabalho e o combate a qualquer espécie de discriminação concernente às relações laborais. Posteriormente, esse rol de prioridades fora ampliado a fim de contemplar o combate a fraudes trabalhistas e a irregularidades trabalhistas no âmbito da administração pública, bem como a proteção destinada à organização e atuação dos sindicatos.

A solução pensada para permitir uma atuação mais estratégica em cada uma das aludidas áreas foi a criação das Coordenadorias temáticas nacionais, vinculadas ao Procurador-Geral do Trabalho e compostas por membros de todas as unidades regionais, cujas ações seriam de alcance nacional; de modo que as questões enfrentadas pudesseem compilar aspectos problemáticos de maneira geral e particularizada, considerando as diferenças regionais.

Essas Coordenadorias serão, portanto, órgãos de caráter auxiliar, criados administrativamente para fins estratégicos da atuação institucional, na medida em que não integram a estrutura do MPT prevista na LC n. 75/93.

Surge, assim, no ano de 2000, a COORDINFANCIA (Coordenadoria Nacional de Combate à Exploração do Trabalho da Criança e do Adolescente), primeira Coordenadoria do Ministério Público do Trabalho, engajada nas ações de combate ao trabalho infantil e à exploração do trabalho do adolescente. À época, o tema ganhava destaque na legislação nacional e normas internacionais, tanto em razão do próprio texto constitucional como pelo advento, em especial, do Estatuto da Criança e do Adolescente – ECA e pela expedição da Convenção sobre os Direitos da Criança pela ONU em 1989, ratificada pelo Brasil e 24 de setembro de 1990, e da Convenção sobre Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil e Ação Imediata para sua Eliminação, ratificada em fevereiro de 2000. De acordo com os dados do Instituto Brasileiro de Geografia Estatística – IBGE, em 2000 o trabalho infantil na faixa etária entre os 10 e 17 anos atingia cerca de 3,94 milhões de crianças e jovens<sup>6</sup>.

Posteriormente, em 2002, foi criada, por meio da Portaria PGT n. 231/2002, a Coordenadoria Nacional de Combate ao Trabalho Escravo – CONAETE, voltada ao desenvolvimento de ações para combater uma realidade de trabalho realizado em condições análogas ao de escravo.

Naquele mesmo ano surge ainda a Coordenadoria de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho - COORDIGUALDADE, instituída pela Portaria 273/2002, cujos principais objetivos envolvem definir estratégias coordenadas e integradas de política de atuação institucional no combate à exclusão social e à discriminação no trabalho, fomentando a troca de experiências e discussões sobre o tema, bem como a atuação ágil em que necessária se faça a presença do MPT, integrando seus membros no plano nacional, de forma uniforme e coordenada.

É importante mencionar que a COORDIGUALDADE voltava-se, a princípio, à inserção da pessoa com deficiência ou reabilitada nos ambientes de trabalho, mas que, diante da natureza

---

<sup>6</sup> Dado extraído do sítio <https://censo2010.ibge.gov.br/apps/trabalho-infantil/outros/graficos.html>.

multifacetada que diz respeito ao tema da desigualdade, passou a abarcar outros eixos temáticos, concernentes à outras formas de desigualdade (relativas ao sexo, cor, condição social, etnia, cultura, por exemplo) e à proteção da intimidade dos trabalhadores.

Sequencialmente, em 2003, foram criadas:

- A Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho – CONAFRET, por meio da Portaria PGT n. 386/2003, que tem sua razão de ser fundada no estudo, no combate intransigente e na inibição das práticas fraudulentas que mascaram relações de emprego e desvirtuam a aplicação dos direitos trabalhistas vigentes. Atua esta Coordenadoria de forma extremamente articulada, seja internamente ou apoio de outros órgãos públicos e entidades voltadas à proteção dos direitos dos trabalhadores.
- A Coordenadoria Nacional de Defesa ao Meio Ambiente do Trabalho – CODEMAT, por meio da Portaria PGT n. 410/2003, que busca articular nacionalmente as ações institucionais desenvolvidas pelo MPT na defesa do meio ambiente de trabalho, voltando-se à proteção da saúde e segurança do trabalhador, na medida em que estabelece estratégias de atuação institucional e providências para a implementação da legislação pertinente, com vistas à redução dos acidentes de trabalho e doenças ocupacionais.
- A Coordenadoria Nacional do Trabalho Portuário e Aquaviário – CONATPA, por meio da Portaria PGT n. 385/2003, que tem como meta promover a regularização das relações de trabalho nos setores portuário e aquaviário.
- A Coordenadoria Nacional de Combate às Irregularidades Trabalhistas na Administração Pública – CONAP, por meio da Portaria PGT n. 409/2003, cuja finalidade é voltada ao combate às violações ao ordenamento jurídico constitucional e normas trabalhistas praticadas por agentes da administração pública. Trata-se, portanto, de uma atuação voltada para a proteção do patrimônio público e social nas relações de trabalho, de modo a assegurar a observância das disposições constitucionais e legais que regem a conduta dos agentes públicos, além dos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência no tocante às relações trabalhistas. São exemplos recorrentes que demandam a atuação do MPT, a admissão de trabalhadores sem prévio concurso público, terceirizações ilegais, contratação de trabalhadores por meio de cooperativas de mão de obra, ascensões funcionais irregulares e ilegalidades envolvendo a utilização de cargos de confiança.

A última coordenadoria nacional criada, em 2009, por meio da Portaria PGT n. 2011/2009, foi a Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical – CONALIS,

cuja finalidade é a garantia da liberdade sindical e a busca pela pacificação dos conflitos coletivos trabalhistas.

Nas palavras do Subprocurador-Geral do Trabalho, Ricardo José Macedo de Britto Pereira (2020, p. 424):

A criação da CONALIS se reveste de enorme importância para o MPT cumprir sua missão institucional. Trata-se de uma coordenadoria cuja incumbência, entre outras, é a articulação com o movimento sindical. O contato com os representantes dos trabalhadores e também dos empregadores é relevante para a discussão de diversos temas que se inserem nas metas e atribuições do MPT. Pode-se dizer que a coordenadoria, a partir de canais permanentes de comunicação com o movimento sindical, contribui para vários aspectos da ordem jurídico-trabalhista, além de concentrar atenção especial nos direitos derivados da liberdade sindical.

Assevera-se, ademais, que para além dos temas definidos como meta prioritária de atuação da Instituição, existem outras três coordenadorias de apoio criadas pela Procuradoria-Geral do Trabalho que contribuem para o resultado para o resultado almejado pelas coordenadorias nacionais, uma vez que abrangem a atuação relacionada à ‘atividade-meio’ (ou não definida como meta prioritária). Cita-se, entre elas, a Coordenadoria de Assuntos Internacionais (Coint); a Coordenadoria de Recursos Judiciais (CRJ), e a Coordenadoria de Dissídios Coletivos (CDC) (SIMÓN, 2006, p. 13.).

### **2.5.1 A CCR e as Coordenadorias Temáticas Nacionais**

A atuação das Coordenadorias Temáticas Nacionais, em decorrência de sua natureza como órgãos auxiliares da atividade finalística da Instituição, se dará sob a orientação da Câmara de Coordenação e Revisão - CCR, órgão superior, a quem caberá, como já mencionado, as funções de coordenação, revisão e integração da atividade fim do MPT.

Sendo assim, pode-se dizer que deve haver uma relação complementar entre a atuação das Coordenadorias e o exercício das funções institucionais da CCR, de modo a possibilitar o cumprimento pelo Ministério Público do Trabalho da competência que lhe é atribuída pela Constituição.

Ao longo do tempo, registrou-se um crescimento da atuação dessas coordenadorias temáticas, notadamente através da expedição de diversas orientações aos membros, aprofundamento de estudos sobre matérias específicas, realização de forças-tarefas, promoção de eventos para abordagem de temas complexos, entre outras.

Não se pode olvidar, todavia, que como guardião dos direitos metaindividuais dos trabalhadores, o MPT deverá sempre buscar maior eficácia na sua atuação, especialmente diante

da necessidade de preservação de direitos sociais face ao complexo momento histórico vivenciado hodiernamente, com ampla desregulamentação, ou mesmo questionamento, de direitos trabalhistas, repercutindo em graves danos à sociedade (inclusive no tocante à percepção que esta possui acerca dos próprios direitos).

Assim, um maior entrosamento entre a CCR e as Coordenadorias só poderia ser pensado de forma concreta com a atualização e organização das estruturas e atividades do MPT, o que resultou na expedição, pelo Conselho Superior, de diversas Resoluções a fim de contemplar essa necessidade.

Entre essas Resoluções do CSMPT, destacaremos, inicialmente, a Resolução n. 130, aprovada em 2016, passando a prever a divisão da CCR em três Subcâmaras, distintas por suas áreas específicas de atuação e alinhadas com as Coordenadorias nacionais, tomando por referência as oito áreas temáticas principais constantes no Temário Unificado<sup>1</sup> do MPT. A Primeira Subcâmara será direcionada ao tema ‘meio ambiente de trabalho’; a Segunda Subcâmara ao combate ao trabalho escravo, erradicação do trabalho infantil e trabalho do adolescente, e discriminação no trabalho; e a Terceira Subcâmara às irregularidades na administração pública, fraudes trabalhistas, trabalho aquaviário e portuário, e liberdade sindical.

Competirá a cada Subcâmara, nos temas que envolvam as matérias a elas relacionadas: decidir sobre o arquivamento de procedimentos administrativos afetos a sua atribuição; manifestar-se sobre a distribuição especial de feitos que devam receber tratamento uniforme; propor à CCR a edição de orientações e enunciados atinentes às matérias de suas atribuições; propor grupos de trabalho ao Procurador-Geral para realização de forças-tarefas, entre outras atribuições que envolvam atividades de integração e coordenação, seja internas ou em intercâmbio com órgãos e entidades que atuem em áreas afins.

Salienta-se, ainda, que à CCR caberá a apreciação dos recursos administrativos interpostos contra a promoção de arquivamento, anulação de Termos de Ajustamento de Condutas e conflitos de atribuição.

Prosseguindo na presente discussão, algumas considerações são importantes acerca do Temário Unificado do MPT. Criado pela Resolução n. 76/2008 do CSMPT, o referido Temário surge em razão da necessidade de uniformizar os temários existentes no âmbito das Procuradorias Regionais do Trabalho, orientando a distribuição de feitos e o tratamento aposto em razão da matéria.

O conteúdo do Temário Unificado não possui caráter estático, de modo que poderá sofrer revisões quanto à divisão das suas áreas temática, assegurando que novos temas sejam

acrescentados – como é o caso do tópico ‘Covid-19’, implementado em decorrência da pandemia do vírus SARS-CoV-2 e suas consequências na seara laboral. De forma prática, o Temário serve de indicativo da autuação das denúncias recebidas nas Procuradorias Regionais (denominadas Notícias de Fato), orientando a instauração de procedimentos investigatórios e a sua distribuição aos procuradores nelas lotados.

Insta frisar que, não obstante a nova estrutura da CCR esteja em vigor desde o ano de 2016, a concretização desta somente ocorreu em fevereiro de 2019, tendo em vista o lapso temporal destinado às adaptações necessárias para implementação das condições operacionais necessárias, em especial, no que se refere aos recursos tecnológicos e humanos.

De toda sorte, vê-se uma intensa atividade da CCR e de suas Subcâmaras, tanto para o cumprimento de suas atribuições revisionais, como de coordenação e integração, com um elevado número de processos que chegam à sua apreciação, considerando sempre a perspectiva de unidade do órgão, sem, no entanto, ferir o princípio da independência funcional dos membros da Instituição na autuação ou arquivamento de procedimentos.

A título de reflexão, cabe falar, por fim, que a atuação especializada das Unidades Regional é tema delicado. A necessidade de se pensar uma reorganização da forma de atuação do órgão ministerial é algo complexo, de fato que o planejamento estratégico institucional é reavaliado pelas Regionais para que possa conjugar o contexto nacional do mundo do trabalho e as inúmeras realidades locais.

Essa preocupação foi acentuada já com o advento da Reforma Trabalhista (Lei n. 13.467), promulgada em 2017, o que culminou, a propósito, na expedição da Resolução n. 166/2019, que traz importantes alterações na atuação finalística no âmbito do MPT, mas que, levando em consideração as dificuldades que envolvem a adequação das disposições ali contidas (inclusive, no tocante às condições estruturais), passou a ter prazo de vigência indeterminado, a fim que pudesse ser objeto de discussão aprofundada por parte de Comissão a ser designada pelo CSMPT.

Portanto, há de se considerar que, se todos esses questionamentos já existiam em decorrência das modificações na legislação trabalhista com a Reforma de 2017, ainda mais atribulado é pensar como se dariam essas modificações decorrentes da Resolução n. 166/2019 em um contexto de incertezas ainda mais profundas quanto à efetivação (e mesmo existência) de direitos trabalhistas em decorrência da pandemia de Coronavírus no Brasil, registrada oficialmente no ano de 2020, e marcada por alterações legislativas constantes que desafiam até mesmo as normas constitucionais, mas que cuja produção de efeitos utilizou por fundamento o caráter extraordinário do momento histórico, aproveitando-se da vulnerabilidade da sociedade

e da consequente dificuldade de reação dos órgãos e entidades protetoras dos direitos trabalhistas e sociais.

### **3 INSTRUMENTOS DA ATUAÇÃO EXTRAJUDICIAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**

Caberá ao Ministério Público do Trabalho exercer, no âmbito de suas atribuições, as diversas funções institucionais estabelecidas nos Capítulos I, II, III e IV do Título I da LC n. 75/93, em que se dá destaque especial à instauração do inquérito civil, bem como de outros procedimentos administrativos, sempre que cabíveis, além da celebração de compromissos de ajustamento de conduta, com escopo de assegurar a observância dos direitos sociais dos trabalhadores.

É, sobretudo, no âmbito da atuação extrajudicial do MPT que podemos pensar o *Parquet* laboral como agente de articulação social, capaz de buscar de respostas estruturantes que considerassem, para além das mudanças na legislação, uma percepção social sobre o papel do trabalho que não significasse a mitigação de direitos fundamentais.

#### **3.1 Inquérito Civil**

O inquérito civil é instrumento de natureza extraprocessual, criado em 1985, com o advento da Lei da Ação Civil Pública (Lei n. 7.347/85), e consagrado pela Constituição Federal de 1988 como uma das funções reconhecidas ao Ministério Público, a quem caberia “promover o inquérito civil e a ação civil pública, para a proteção do patrimônio público e social, do meio ambiente e de outros interesses difusos e coletivos” (art. 129, III, CRFB/88).

##### **3.1.1 Conceito, Natureza Jurídica, Objeto e Finalidade do Inquérito Civil**

Partindo de um esforço conceitual, pode-se definir o aludido instrumento como uma investigação administrativa preliminar, de caráter pré-processual e natureza cível, que tem por finalidade precípua a coleta de elementos de convicção acerca de ilícitos capazes de ocasionar lesão à bens constitucionalmente tutelados pelo Ministério Público (art. 127, *caput*, CRFB/88), podendo acarretar, quando constatadas as irregularidades denunciadas, na propositura de ação civil pública ou coletiva, ou ainda, na celebração de compromissos de ajustamento de conduta.

Ao tratar do inquérito civil, Ana Luiza Nery (2018, p. 160) define-o:

É procedimento administrativo destinado à colheita de elementos para eventual e futura propositura *responsável* da ação civil pública, de extrema importância para a matéria, e dotado de alta potencialidade para a solução extrajudicial de conflitos, pois a mera instauração do inquérito civil pode impedir a conduta lesiva a direito transindividual ou então seus efeitos são reparados por disposição do responsável, o que torna ausente o interesse processual para a propositura da ação judicial.

O manejo do inquérito civil pelo Ministério Público abrangeá, portanto, o universo de proteção dos direitos constitucionais, sobretudo de caráter metaindividual, tais como o patrimônio público e social, o meio ambiente, os direitos do consumidor, os bens e direitos de valor artístico, estético, paisagístico e turístico, os direitos das comunidades indígenas, da família, da criança e do adolescente, dos idosos, trabalhadores, entre outros interesses coletivos, difusos, sociais, homogêneos ou individuais indisponíveis.

Preleciona Hugo Nigro Mazzilli (2015, p. 47):

O inquérito civil é investigação administrativa prévia, instaurada e presidida pelo Ministério Público, destinada a colher elementos de convicção para identificar se ocorre circunstância que enseje eventual propositura de ação civil pública, a tomada de compromissos de ajustamento, a realização de audiências públicas e a emissão de recomendações pelo Ministério Público, ou outra atuação a seu cargo.

Para regulamentar o inquérito civil, foi editada, pelo Conselho Nacional do Ministério Público, a Resolução n. 23/2007, disciplinando, no âmbito do Ministério Público, a sua instauração e tramitação, dada a necessidade de uniformização do procedimento do IC face aos princípios que regem a Administração Pública e as garantias individuais.

No que tange ao Ministério Público do Trabalho, especificamente, a LOMPU prevê, no seu art. 84, II, que lhe incumbe “instaurar inquérito civil e outros procedimentos administrativos, sempre que cabíveis, para assegurar a observância dos direitos sociais dos trabalhadores”.

No mesmo sentido, o Conselho Superior do MPT editou a Resolução n. 69/2007, para disciplinar a instauração e tramitação do inquérito civil, em conformidade com a Resolução n. 23/2007 do CNMP.

Posteriormente, em razão da necessidade de aprimoramento da Resolução n. 69/2007, foi publicada a Resolução n. 87/2009.

Quanto à sua natureza jurídica, a corrente doutrinária predominante entende, corretamente, que o inquérito civil tem similaridade com o procedimento administrativo, e não com o processo administrativo; o que se justifica pelo fato de que, não obstante seja procedimento escrito e ordenado, com regramento próprio, o inquérito civil não ser presta a

solver controvérsias vinculadas a atos decisórios do Ministério Público, ou, dito de outro modo, não é meio de que se utiliza o Estado para efetivação da tutela jurisdicional, mas trata-se de mera função administrativa típica, voltada à prossecução do interesse público.

Nesse sentido, é vasta a jurisprudência, inclusive do Supremo Tribunal Federal, como é o caso da ADI 1285/SP<sup>7</sup>, na qual o relator Ministro Moreira Alves assim decidiu:

Ação direta de inconstitucionalidade. Pedido de liminar. Artigos 105, 108, “caput” e §1º, 111, 166, V e X (este só no tocante à remissão ao inciso V do mesmo artigo), 299, §2º, todos da Lei Complementar nº 734, de 26 de novembro de 1993, do Estado de São Paulo. – O inquérito civil é procedimento pré-processual que se insere na esfera do direito processual civil como procedimento, à semelhança do que sucede com relação ao inquérito policial em face do direito processual penal. Daí, a competência concorrente prevista no artigo 24, XI, da Constituição Federal. - A independência funcional a que alude o artigo 127, §1º, da Constituição Federal é do Ministério Público como instituição, e não dos Conselhos que a integram, em cada um dos quais, evidentemente, a legislação competente pode atribuir funções e competência, delimitando, assim, sua esfera de atuação. Pedido de liminar indeferido em parte, para suspender a eficácia, “ex nunc” e até o julgamento final desta ação, das expressões “e a ação civil pública” contidas no inciso V do artigo 116 e das expressões “de promoção ou” contidas no §2º do artigo 299, ambos da Lei Complementar estadual nº 734, de 26 de novembro de 1993, do Estado de São Paulo.

Há de se reconhecer, de fato, que a origem do inquérito civil fora inspirada na figura do inquérito policial, que como investigação preliminar anterior ao processo penal, serve ao esclarecimento dos fatos necessários para que se dê posterior prosseguimento da ação penal.

Semelhança há, ainda, entre o inquérito civil e a sindicância administrativa, que é procedimento sumário que constitui fase preliminar à instauração do processo administrativo disciplinar, à esteira do que já vem decidindo o STF<sup>8</sup>, com fundamento no que disciplina o artigo 246 da LOMPU, que define a sindicância como “procedimento que tem por objeto a coleta sumária de dados para instauração, se necessário, de inquérito administrativo”.

Importante salientar, ademais, que o inquérito civil, por sua natureza inquisitoria, não tem por obrigatoriedade o exercício dos princípios constitucionais do contraditório e da ampla defesa (art. 5º, LV da CRFB/88), podendo este, inclusive, ter o seu sigilo decretado. Conquanto não se trate de uma obrigatoriedade, o exercício do contraditório é, na maior parte dos casos, algo que se recomenda, sendo salutar que a parte investigada tenha conhecimento e participação na coleta de informações, desde que não resulte em prejuízo ao objetivo do procedimento, como

<sup>7</sup> STF – ADI: 1285 SP, Relator: Min. MOREIRA ALVES, Data de Julgamento: 25/10/1995. Tribunal Pleno. Data de Publicação: DJ 23-03-2001 PP-00084 EMENT VOL-0202401 PP-00154

<sup>8</sup> STF – 1ª T – RE 415760, Rel. Min. Marcos Aurélio, j. 31.05.2005, DJ 30.09.2005, p. 24.

é o caso, por exemplo, do sigilo que recai sobre a oitiva de testemunhas a fim de se evitar coação destas por parte do empregador investigado.

O magistério de Geisa de Assis Rodrigues (2002, p. 84) deixa claro que:

O objetivo precípuo do inquérito civil é investigar a materialidade dos fatos potencialmente ou efetivamente lesivos a um direito transindividual, identificando os responsáveis pela sua prática. O objeto do inquérito é o mais amplo possível, podendo se referir a um fato determinado, ou a um conjunto de fatos que revelem um estado de coisas contrário aos interesses da coletividade. Na atual sistemática pode o inquérito civil ser utilizado para investigar qualquer tipo de ofensa a direito transindividual, e até de direitos individuais indisponíveis cuja defesa seja de atribuição do Ministério Público. O adjetivo civil qualifica a função do inquérito para investigar fatos da órbita não penal. Mas nada impede que na apuração de um ilícito civil se constatem indícios de materialidade e autoria de um delito penal, podendo os dados obtidos no inquérito civil servirem como elemento para a propositura de uma ação penal.

A despeito de o caráter pré-processual do inquérito civil (notadamente voltado à colheita de informações para embasamento da ação civil pública), justificar a não-aplicação dos referidos princípios constitucionais, a Resolução n. 69/2007 determina que o Ministério Público deverá, obrigatoriamente, cientificar o interessado acerca da decisão que indeferir a instauração do inquérito civil, bem como acerca da possibilidade de interposição de recurso e apresentação de contrarrazões.

### 3.1.2 Obrigatoriedade de instauração do inquérito civil

Acerca da existência ou não da obrigatoriedade de instauração do inquérito civil antes do ajuizamento da Ação Civil Pública, algumas questões devem ser analisadas.

A princípio, temos que, a análise do artigo 8º, §1º da Lei de Ação Civil Pública, em sua literalidade, demonstra a facultatividade do inquérito civil. De um ponto de vista dogmático, importa dizer que, se, por outros meios, o membro do Ministério Público reunir elementos de convicção bastantes para fundamentar a propositura de ACP ou de qualquer outra medida judicial, estaria exaurida a finalidade do inquérito civil no caso vertente.

Prevê o aludido dispositivo legal que “o Ministério Público *poderá* instaurar, sob sua presidência, inquérito civil, ou requisitar, de qualquer organismo público ou particular, certidões, informações, exames ou perícias, no prazo que assinalar, o qual não poderá ser inferior a 10 (dez) dias úteis”. (art. 8º, §1º, LACP. grifo nosso)

Na mesma esteira, o artigo 1º e o parágrafo único da Resolução CSMPT n. 69/2007, *in verbis*:

Art. 1º O inquérito civil, de natureza **unilateral e facultativa**, será instaurado para apurar fato que possa autorizar a tutela dos interesses ou direitos a cargo do Ministério

Público nos termos da legislação aplicável, servindo como preparação para o exercício das atribuições inerentes às suas funções institucionais.

Parágrafo único. O inquérito civil não é condição de procedibilidade para o ajuizamento de ações a cargo do Ministério Público, nem para a realização das demais medidas de sua atribuição própria. (grifos nossos)

Não obstante sua natureza unilateral e facultativa, entendemos ser de grande importância a instauração prévia do IC, já que, como meio adequado para apuração das circunstâncias e fatos que darão ensejo à ação judicial, este reunirá os elementos probatórios bastantes para se evitar o ajuizamento de uma demanda temerária.

O IC prestigiará, portanto, os princípios da economia processual e da celeridade, seja quando substancie a fase instrutória do processo judicial, ou mesmo diante da celebração do compromisso de ajustamento de conduta, que encerrará o procedimento investigatório sem que haja a necessidade de ajuizamento da ação.

### 3.1.3 Procedimento Preparatório

O procedimento preparatório é instrumento de caráter sumário, que serve ao esclarecimento ou complementação das informações contidas na denúncia inicialmente relatada, precedendo à instauração do inquérito civil ou mesmo indicando a sua desnecessidade.

O art. 10, §§ 8º e 9º da Resolução CSMPT n. 69/2007, determina que o procedimento preparatório deverá ser autuado com numeração sequencial a do inquérito civil e registrado em sistema próprio, mantendo-se a numeração quando de eventual conversão; devendo ainda ser concluído no prazo de noventa dias, prorrogável por igual prazo, uma única vez, em caso de motivo justificável.

O exaurimento do prazo alusivo à tramitação do procedimento preparatório importará na promoção de arquivamento deste, na sua conversão em inquérito civil ou até mesmo no ajuizamento de medida judicial pertinente, caso sejam colhidos os elementos probatórios que a justifiquem. Compete à Câmara de Coordenação e Revisão do MPT homologar as promoções de arquivamento propostas pelos membros do *Parquet* laboral.

Frisa-se, ainda, que o procedimento preparatório, a despeito das considerações supracitadas, tem sido dispensado na rotina de algumas Procuradorias Regionais do Trabalho, já que, diante da possibilidade de lesão a interesses metaindividuais na seara trabalhista, o inquérito civil possui elementos mais robustos de convicção, permitindo, diante da variedade

das provas que podem ser colhidas, que estas possam servir, inclusive, ao esclarecimento dos fatos denunciados (prestigiando os princípios da celeridade e economia processual).

### 3.1.4 A notícia de fato

Notícia de Fato é a denominação atribuída a qualquer demanda dirigida aos órgãos da atividade-fim do Ministério Público. Essas narrativas, no que concerne ao *Parquet* trabalhista, são submetidas à apreciação das Procuradorias Regionais do Trabalho, podendo ser formuladas presencialmente ou não, por meio da realização de atendimentos, ou apresentação de notícias, documentos, requerimentos, representações etc.

A denúncia realizada deverá ser registrada em sistema informatizado de controle (MPT Digital) e distribuída aleatoriamente entre os membros do órgão ministerial que possuam atribuição para apreciá-la.

Prestigiando uma atuação mais estratégica, baseada em critérios para racionalização de recursos e na máxima efetividade e resolutividade, foram criados mecanismos de triagem, autuação, seleção e tratamento das notícias de fato, cuja finalidade é favorecer a tramitação futura de procedimentos decorrentes, além de uniformizar o tratamento dispensado à NF.

Cita-se, à guisa de exemplo, os critérios de análise que permitem identificar a existência de conexão ou prevenção com outros procedimentos investigatórios que já tramitariam na respectiva Procuradoria, podendo distribuir os objetos da denúncia de acordo com a classificação temática contida no Temário Unificado do MPT.

Sabe-se que o Ministério Público do Trabalho é instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, incumbido da defesa da ordem jurídica, regime democrático e direitos indisponíveis, vinculados ao direito do trabalho em caráter coletivo.

Quanto aos direitos individuais homogêneos, para realizar uma abordagem acerca das hipóteses de arquivamento da Notícia de Fato, partiremos do entendimento de que a atuação do Ministério Público do Trabalho deve ser orientada pela “*conveniência social*” (Enunciado nº. 05/CCR), procedendo-se ao arquivamento da representação quando a repercussão social da lesão não for significativamente suficiente para caracterizar uma conduta com consequências que reclamem a atuação do órgão ministerial, ressalvados os casos de defesa dos direitos e interesses de incapazes e população indígena.

Sendo assim, ainda que a notícia de irregularidade trabalhista seja apta a gerar repercussão no âmbito jurídico, a mera lesão trabalhista, quando não atinge grupo significativo de trabalhadores, ou não se reveste de caráter difuso, coletivo ou individual homogêneo, não é

suficiente para provocar a intervenção do MPT. Sem prejuízo, todavia, à eventual ação individual que possa ser ajuizada pelo trabalhador atingido.

Não se pode olvidar, outrossim, que, havendo, na denúncia, relatos que se configurem como temas de atuação prioritária do MPT, entende-se presente o interesse social que fundamenta a intervenção do *Parquet* laboral, quais sejam, o combate ao trabalho em condições análogas à escravidão; a repressão da discriminação; a existência de um meio ambiente de trabalho sustentável; proteção à saúde e segurança do trabalhador; prevenção dos acidentes de trabalho; o combate às fraudes nas relações de trabalho; repressão ao trabalho infantil; entre outros.

O membro do MPT, ao indeferir ou arquivar liminarmente a Notícia de Fato, observada a independência funcional, deve verificar a pertinência das metas institucionais ao caso concreto, preservando-se, deste modo, a unidade institucional. Essas metas institucionais podem ser identificadas no planejamento estratégico nacional e nas agendas estratégicas locais, assim como orientações, projetos, resultados dos grupos de trabalho e conclusões dos grupos de estudos das Coordenadorias Nacionais Temáticas, além de enunciados e jurisprudência da CCR.

Algumas situações em que há a possibilidade de arquivamento da Notícia de Fato podem ser elencadas. É o caso da existência de comprovação acerca do encerramento das atividades da empresa ou entidade denunciada, ou mesmo a impossibilidade de sua localização, após a exaustão das diligências destinadas a tal fim (salvo quando houver indícios da existência de filial ou sucessão empresarial).

Quando a Notícia de Fato aponta irregularidades trabalhistas que constituem objeto em outra investigação já em curso no âmbito do MPT (relatando acontecimentos distintos), não se fala em arquivamento, mas sim na remessa dos autos ao Procurador Oficiante no procedimento com idêntico objeto.

A inépcia da Notícia de Fato não poderá ser reconhecida se constatada a existência de elementos mínimos à persecução ministerial, tais como a identificação do denunciado e a delimitação do objeto a ser apurado, de modo que a mera falha do denunciante em não prestar maiores esclarecimentos sobre os fatos não autorizará o arquivamento liminar do feito, existindo, inclusive, meios instrutórios adequados para tal mister, como o procedimento preparatório.

Considera-se, todavia, que a verificação da inviabilidade da notícia de fato, não ostentando das condições ínfimas ao seu prosseguimento, apesar de todos os esforços engendrados pelo órgão oficial, justificará o seu arquivamento.

Ademais, não enseja o prosseguimento da apuração da Notícia de Fato, a coincidência dos fatos denunciados com o objeto de outra investigação em curso ou de ação civil pública, ou mesmo se estes já se encontrarem solucionados.

A decisão que indefere a instauração do inquérito civil deverá ser fundamentada, sob pena de nulidade, cabendo, contra esta, recurso administrativo, com as respectivas razões, no prazo de dez dias. Exaurido o prazo de interposição de recurso administrativo, deverão ser os autos remetidos ao arquivo, o que, nesse caso, dispensa a remessa à CCR.

Havendo o indeferimento da instauração do inquérito civil pelo membro oficiante, será desnecessária a cientificação do noticiado, tendo em vista tratar-se de decisão que não acarretará prejuízos em desfavor deste, ou, de outra perspectiva, essa cientificação poderia até mesmo ocasionar a equivocada interpretação de que a conduta praticada seria legítima.

### 3.1.5 Poder requisitório

O órgão do Ministério Público que presidir o inquérito civil terá poderes instrutórios gerais que são próprios da atividade inquisitiva; prerrogativa esta que é constitucionalmente assegurada pela redação do artigo 129, notadamente nos incisos VIII e IX.

Para além do texto constitucional, a legislação infraconstitucional regulamenta os poderes investigatórios assegurados aos membros do *Parquet* no exercício de suas funções institucionais. A Lei da Ação Civil Pública (Lei n. 7.347/85) – art. 8º, §1º - prevê que o MP, a quem compete instaurar e presidir o inquérito civil, poderá requisitar, de qualquer organismo público ou particular, certidões, informações, exames, ou perícias, no prazo que assinalar, o qual não será inferior a dez dias úteis. Tal disposição é também reproduzida pela Lei n. 7.853/89 (art. 6º) e Lei n. 8.069/90 (art. 223), que reforçam a utilização do inquérito civil em áreas específicas.

Esse poder de requisição é ampliado pela LOMPU, que, a partir da leitura do art. 8º c/c art. 84, II, permite que os membros do MPU, no exercício de suas atribuições institucionais, possam: notificar testemunhas e requisitar sua condução coercitiva, no caso de ausência injustificada; requisitar informações, exames, perícias e documentos de autoridades da Administração Pública direta ou indireta; requisitar da Administração Pública serviços temporários de seus servidores e meios materiais necessários para realização de atividades específicas; requisitar informações e documentos a entidades privadas; realizar inspeções e

diligências investigatórias; ter livre acesso a qualquer local público ou privado, respeitadas as normas constitucionais pertinentes à inviolabilidade do domicílio; expedir notificações e intimações necessárias aos procedimentos e inquéritos que instaurar; ter acesso incondicional a qualquer banco de dados de caráter público ou relativo a serviço de relevância pública; e requisitar o auxílio de força policial.

Cumpre salientar que, a despeito de o prazo a ser estipulado, pelo art. 8º, §2º da LACP, para cumprimento de requisições seja de, no mínimo, dez dias, poderá ocorrer a sua dilação, com base em critérios que observem o princípio da razoabilidade, como, por exemplo, quando a complexidade do caso concreto demande período de tempo superior para a reunião de elementos probatórios requisitados, ou mesmo mediante solicitação justificada (art. 8º, §5º da LOMPU).

Atualmente, com a implementação do sistema eletrônico “MPT Digital”, as informações e documentos requisitados poderão ser apresentados por meio do serviço de peticionamento eletrônico do MPT, via internet. Através desse serviço, também é possível acompanhar a tramitação de procedimentos (desde que não estejam protegidos pelo sigilo legal) e o andamento dos requerimentos realizados.

A falta injustificada e o retardamento indevido do cumprimento das requisições do Ministério Público implicarão a responsabilidade civil e criminal de quem lhe der causa (art. 8º, §3º da LOMPU; art. 10 da Lei n. 7.347/85 e art. 330 do Código Penal), incorrendo, por exemplo, nas sanções decorrentes dos crimes de desobediência, prevaricação, entre outras disposições especiais. O interessado poderá, todavia, contestar, em juízo, hipótese de requisição flagrantemente ilegal, por meio do mandado de segurança.

Por outro lado, será o membro do MP civil e criminalmente responsável pelo uso indevido das informações e documentos que requisitar (art. 26, §2º da Lei n. 8.625/93), o que inclui, por óbvio, aquelas cobertas pelo sigilo legal, nos termos do que fora anteriormente abordado no presente estudo.

Ademais, o acesso incondicional do MP a qualquer banco de dados de caráter público ou relativo a serviço de relevância pública, impõe que nenhuma autoridade poderá opor-se às requisições do MP, sob qualquer pretexto, a exceção de sigilo da informação, do registro, do dado ou do documento que lhe seja fornecido.

É importante mencionar que o exercício do poder de requisição do Ministério Público está sujeito a determinadas limitações de força constitucional, tendo em vista que, por tratar-se de uma garantia assegurada pelo próprio texto constitucional, estritamente vinculadas às

funções institucionais do órgão ministerial, só poderá ser contraposta por fundamento de caráter equivalente, ou seja, por outra garantia constitucional ou que dela decorra diretamente.

Cita-se, nesse contexto, a inviolabilidade que recai sobre a intimidade, a honra, a vida privada, a imagem, a residência (salvo durante o dia, por determinação judicial), além do sigilo assegurado à correspondência e às comunicações telegráficas, de dados e das comunicações telefônicas, salvo, para o último caso, se houver ordem judicial que a autorize.

O postulado da reserva constitucional de jurisdição, que submete à esfera única de decisão dos magistrados a prática de determinados atos cuja realização, por efeito de explícita determinação constante na Constituição, somente possa emanar do juiz, foi amplamente utilizado, por parte da doutrina e da jurisprudência, como fundamento para rechaçar a possibilidade de requisição direta de informações fiscais e bancárias pelo Ministério Público. Nada obstante, a tese que se adota é a de que o MP poderá requisitar as informações fiscais ou bancárias para esclarecimento de fatos apurados no âmbito do procedimento investigatório ou inquérito civil (e mesmo criminal), e, sendo assim, não se aplicará o referido postulado.

### 3.1.6 A relevância da prova colhida no inquérito civil e demais procedimentos de investigação no Ministério Público do Trabalho

No âmbito do procedimento de inquérito civil, o Procurador do Trabalho possuirá amplos poderes e liberdade de investigação, podendo determinar a requisição de diversos elementos que constituirão meios hábeis de prova, tais como documentos, informações, certidões, realização de perícias, inspeções, exames, entre outros. Inclusive com requisição de prestação de serviços, eventual auxílio de força policial e de instauração de procedimentos administrativos para apreciação em outros órgãos.

Inicia-se por ressaltar que as provas obtidas no bojo do inquérito civil ou de outro procedimento investigatório, por revestir-se de natureza administrativa e formal (enquanto investigação pública e de caráter oficial), oriunda da atuação exclusiva do órgão do Ministério Público, incorporam a presunção de veracidade e legitimidade próprias dos atos administrativos, de modo que tais elementos de convicção configurarão meios de prova aptos à formar a opinião jurídica do magistrado no processo coletivo.

Com efeito, a *presunção juris tantum* de certeza que recai sobre os procedimentos investigatórios do Ministério Público se justifica na medida em que estes assumem as características de idoneidade e veracidade relacionadas, tanto à sua própria origem (o *Parquet*),

quanto à legitimação jurídica atribuída aos meios utilizados para a apurar a prova, resultando, a princípio, na vinculação decisória no plano judicial.

Sendo assim, não há o que se falar em desconsideração, no âmbito do processo, do valor jurídico dos elementos probatórios ofertados pelo Ministério Público e originados da atividade investigatória concernente ao inquérito civil ou procedimento investigatório similar, não podendo ser ignorados como meios de prova. Ainda mais carente de fundamento jurídico estará a assertiva de que estes elementos terão valor inferior às provas produzidas judicialmente, tendo em vista que o sistema jurídico-processual brasileiro não permite a hierarquia entre provas, sobretudo tomando por base sua origem.

Nesse sentido, há jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho:

AÇÃO CIVIL PÚBLICA. INQUÉRITO CIVIL PÚBLICO. LAUDO DE INSPEÇÃO DO MINISTÉRIO DO TRABALHO. MEIO DE PROVA. VALIDADE. À luz do disposto no art. 364 do CPC [atual era. 405 do novo CPC], os documentos públicos gozam de presunção de legitimidade e somente podem ser desconstituídos por meio de contraprova produzida pela parte adversa, não bastando para tanto, a singela impugnação. O laudo de inspeção do Ministério do Trabalho e as peças do inquérito civil público, promovido pelo Ministério Público do Trabalho, desfrutam de valor probante e, sem elementos que contradigam os fatos neles descritos, não podem ser ignorados como meios de prova.” (TST-RR-576/2005-105-03-00.3, 3<sup>a</sup> T., Rel. Min. Alberto Luiz Bresciani, DJ 14.8.2009)

A prova que é produzida no decorrer dos procedimentos investigatórios extrajudiciais do *Parquet* não precisará ser repetida em juízo, salvo se houver impugnação pela outra parte e o magistrado entender que nela há pertinência.

Destaca-se que, ainda que a natureza inquisitiva do inquérito civil dispense a obrigatoriedade do exercício do contraditório, à parte investigada é assegurado o direito de pleitear, em juízo, a correção de eventual abuso ou ilegalidade praticado pelo membro do Ministério Público, seja pela via do *mandado de segurança* ou do *habeas corpus*, uma vez que os seus atos devem estar sujeitos às limitações impostas pelo ordenamento jurídico e pelos princípios constitucionais que regem a Administração Pública.

Dadas as devidas considerações, passaremos a analisar algumas peculiaridades acerca da importância a que se revestem alguns meios probatórios utilizados.

Primeiramente, o artigo 369 do Código de Processo Civil c/c artigo 202 do Código Civil, preveem que, ao processo coletivo, serão admitidos todos os meios probatórios autorizados pelo ordenamento jurídico, típicos ou atípicos, desde que moralmente legítimos.

No que concerne à prova originária do procedimento investigatório promovido pelo Ministério Público, temos que esta poderá ser produzida no âmbito do próprio *Parquet*, como

é o caso do depoimento de testemunha, do laudo pericial e do relatório de fiscalização, ou poderá ainda ser colhida, quando pré-constituída, através de meios distintos, tal qual ocorre com a requisição de documentos e informações à entidades públicas e particulares.

Por derradeiro, a inegável força e confiabilidade probatória atribuídas à atividade investigatória conduzida diretamente pelo *Parquet* deverá ser considerada pelo juiz, tendo em vista que difere, por sua natureza, das provas que são unilateralmente produzidas pelo particular, na qualidade de parte interessada. Com propriedade discorre Hamilton Alonso Júnior (2001, p. 259):

[...]dentro de sua competência discricionária e lhe sendo dirigida a prova, cabe ao magistrado utilizando das máximas de experiência aquilatar da suficiência do que está sendo apresentado no inquérito civil, evitando-se costumeiras procrastinações com abertura inútil de dilação probatória para comprovação de fatos incontrovertidos, impertinentes e irrelevantes.

A atividade de coleta de elementos de convicção empreendida diretamente nos procedimentos investigatórios conta com implicações legais que substanciam a sua presunção de veracidade e legitimidade; cita-se, à guisa de exemplo, o compromisso legal de enunciação da verdade que abrange os depoimentos das testemunhas, das partes inquiridas ou de terceiros, e que cuja inobservância implica em incorrência ao crime de falso testemunho (art. 342 do Código Penal); além da eficácia probatória que acoberta os documentos públicos – tais como relatórios de fiscalização, autos de infração ou laudos periciais – uma vez que contém informações extremamente relevantes para a demonstração das irregularidades trabalhistas praticadas; ou mesmo os efeitos jurídicos decorrentes da confissão, que em nada se diferenciam da confissão realizada em juízo (art. 374, CPC).

### 3.1.7 Procedimento do inquérito civil

A Resolução CSMPT n. 69/2007, disciplina, no âmbito do Ministério Público do Trabalho, a instauração e tramitação do inquérito civil.

Uma vez que o MPT tome conhecimento acerca de lesão ou ameaça a interesses ou direitos sociais, difusos, coletivos, individuais homogêneos ou indisponíveis na seara laboral, o inquérito civil configurara-se como meio adequado à colheita de elementos de convicção necessários à propositura da ação judicial respectiva.

Procedimentalmente, ao longo da tramitação do inquérito civil, é possível identificar três fases principais: fase de instauração, de instrução e de conclusão; nas quais trataremos adiante.

A instauração do inquérito civil poderá ocorrer de ofício, quando o Ministério Público do Trabalho tomar conhecimento, por qualquer forma, de fatos capazes de ensejar a atuação ministerial; mediante requerimento ou representação formulada por qualquer pessoa ou por comunicação de outro órgão do Ministério Público, ou qualquer autoridade, desde que, por qualquer meio legalmente permitido, sejam fornecidos elementos materiais mínimos, como as informações sobre os fatos e seu provável autor (que permitam a sua identificação e localização); ou ainda por meio de designação dos órgãos superiores da Instituição, nos casos cabíveis (art. 2º, Resolução CSMPT n. 69/2007).

Frisa-se que, nos casos em que há atuação do órgão ministerial, independentemente de provocação, este deverá cientificar o membro que detenha atribuição para tomar as providências cabíveis, o que poderá até mesmo se dar por meio de sorteio, nas hipóteses em que mais de um Procurador possua atribuição para atuar no caso concreto. A atuação de grupo especial de trabalho será também possível, quando se tratar de investigação cuja complexidade demande atuações uniformes em diferentes áreas.

A “Portaria de Instauração de Inquérito Civil” será autuada pelo membro do MPT investido da atribuição para propositura da ação civil pública, a quem incumbirá a responsabilidade pela instauração do IC (art. 2º, Resolução CSMPT n. 69/2007), a ser renovada anualmente, e devendo conter: o fundamento legal que autorize a atuação ministerial, bem como a descrição dos fatos que constituirão objeto do IC; o nome e a qualificação possível da pessoa física e/ou jurídica a quem os fatos serão atribuídos; nome e qualificação possível do autor da representação (se for o caso); a data e local da instauração e determinação de diligências iniciais; a designação do secretário e as determinações necessárias à sua publicidade.

A aludida Resolução CSMPT n. 69, nos remete, ainda, à algumas considerações importantes.

A primeira delas é a de que a representação formulada verbalmente será reduzida a termo, de modo que a informalidade não implicará o indeferimento do pedido de instauração do IC, salvo se, já nesta etapa, a notícia mostrar-se improcedente. De maneira semelhante, o conhecimento de irregularidades por manifestação anônima não implicará ausência de providências, desde que, obviamente, estejam presentes as informações sobre o fato e seu provável autor, com a qualificação mínima à sua identificação e localização (art. 2º §6º c/c inciso II).

Ainda, poderá o Procurador oficiante, com escopo de preservar a integridade ou os direitos do denunciante, decretar o sigilo de seus dados, que ficarão acautelados em Secretaria (art. 2º,§5), o que, hodiernamente, encontra amparo na proteção de dados fornecida pelo sistema eletrônico do MPT (MPT Digital).

Finalmente, poderá ocorrer, no curso do IC, a necessidade de investigação de objeto diverso daqueles constantes na Portaria inicial, seja pelo surgimento de fatos novos no cerne do procedimento investigatório ou mesmo pela anexação de novas Notícias de Fato que estejam, de algum modo, relacionadas ao objeto daquele IC, podendo o membro do MPT, nesses casos, aditar a portaria inicial ou determinar a extração de peças de/para outro inquérito civil.

Corrobora-se com o entendimento de que, o surgimento de fatos ou denúncias que guardem conexão com o objeto de um Inquérito Civil já em curso no âmbito da Instituição deva ser anexado aos autos deste para que se proceda à investigação conjunta, em prestígio aos princípios da eficiência e uniformidade. Ora, se vislumbrarmos hipótese em que são instaurados dois IC distintos, concomitantemente, para tratar de questões semelhantes, como, por exemplo, questões que envolvam normas de saúde e segurança do trabalho, eventual solução judicial ou extrajudicial atribuída a um desses procedimentos prejudicaria a tramitação do outro, ou mesmo acarretaria providências destoantes, quando estiverem sob a atribuição de diferentes Procuradores.

O pedido de instauração do inquérito civil poderá, por força do artigo 5º da Resolução n. 69/2007 (com redação dada pela Resolução CSMPT n. 87/2009), ser indeferido pelo membro do MPT, em decisão fundamentada, da qual se dará ciência, por via postal ou correio eletrônico, ao representante e ao representado. O indeferimento do pedido de instauração do IC poderá ocorrer nos seguintes casos: (a) quando há evidência de que os fatos narrados na representação não configurem lesão aos interesses ou direitos metaindividuais; (b) quando o fato denunciado tiver sido ou estiver sendo objeto de investigação ou de ação civil pública; (c) se os fatos apresentados já se encontrarem solucionados; ou (d) se não for possível localizar o denunciado.

Do indeferimento caberá recurso administrativo, com as respectivas razões, no prazo de dez dias (art. 5º, §1º). As razões do recurso administrativo cabível serão protocoladas junto ao órgão que indeferiu o pedido, devendo ser remetidas, no prazo de três dias (caso não haja reconsideração), junto à representação e com a decisão impugnada, à Câmara de Coordenação e Revisão do MPT para apreciação (art. 5º, §2º).

Eventuais interessados também serão notificados acerca da interposição de recurso administrativo para que, querendo, apresentem contrarrazões, no prazo de dez dias (art. 5º, §3º).

Caso ocorra o exaurimento do prazo para a interposição de recurso administrativo, mesmo sem a manifestação do representante, os autos serão arquivados na própria origem, registrando-se no sistema respectivo (art. 5º, §4º). E, ainda, caso o arquivamento tenha ocorrido em razão da existência de investigação ou ação em curso, a denúncia será juntada aos autos do procedimento preexistente, para ciência do membro do MPT com atribuição originária para o caso (art. 5º, §5º).

A segunda fase, ou **fase de instrução**, consiste na busca por elementos probatórios hábeis a constituir a convicção do membro da Instituição para a adoção das providências judiciais ou extrajudiciais mais adequadas, inseridas neste rol todas as provas permitidas pelo ordenamento jurídico pátrio. Esta etapa englobará, por exemplo, a oitiva de testemunhas, a requisição ou juntada de documentos, a realização de perícias e inspeções, pesquisas em bases de dados e acervos públicos, tais como o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados – CAGED, Sistema de Apoio Operacional do PJE -SAOPJE, Serviço Federal de Processamento de Dados – SERPRO, eSocial, entre outros.

A juntada das peças instrutórias nos autos se dará em ordem cronológica de apresentação, devidamente numeradas em ordem crescente, assim como quaisquer diligências que forem requisitadas serão documentadas mediante termo ou auto circunstanciado.

É possível, durante a tramitação do inquérito civil, que qualquer pessoa apresente documentos ou subsídios a fim de auxiliar a apuração dos fatos (art. 6º, §4º); assim como as declarações e depoimentos sob compromisso serão tomados por termo pelo membro do MPT, assinado pelos presentes ou, em caso de recusa, tal fato constará em ata firmada pelo Procurador e pelo secretário de audiência (art. 6º, §3º).

Como procedimento de natureza administrativa, ao inquérito civil aplicar-se-á o princípio da publicidade dos atos, evidenciado, sobretudo, pelos artigos 7º e 8º da Resolução n. 69/2007, excetuando-se as hipóteses de sigilo legal ou os casos em que a publicidade possa acarretar prejuízos às investigações, devendo a restrição à publicidade, neste caso, ser decretada em decisão motivada, para fins do interesse público, inclusive, podendo ser limitada a determinadas pessoas, provas, informações, dados, períodos ou fases, e cessando quando extinta a causa que a motivou (art. 7º, §5º).

Prestigiando o princípio da publicidade das investigações, o membro do MPT poderá prestar informações, inclusive aos meios de comunicação social, a respeito de providências adotadas para apuração de fatos em tese ilícitos, sendo-lhe vedada, todavia, a antecipação de juízos de valor acerca de apurações que ainda não foram concluídas (art. 8º).

O prazo para a conclusão do inquérito civil será de um ano; no entanto, poderá ocorrer a prorrogação pelo mesmo prazo, quantas vezes forem necessárias, por decisão fundamentada pelo membro do MPT que o preside, haja vista remanescerem diligências imprescindíveis ao seu desfecho, sendo necessário, para tal, dar-se ciência da prorrogação à Câmara de Coordenação e Revisão.

É importante frisar que, a despeito de não haver previsão nas Resoluções n. 69/2007 e 87/2009 do CSMPT acerca de eventual consequência que se impõe ao membro do MPT que preside a investigação, em virtude da não conclusão desta no prazo inicial estipulado (de um ano), a inércia deste ante a finalização da investigação, mesmo após a realização de todas as diligências necessárias ao esclarecimento da denúncia, inclusive no que tange à comunicação devida à CCR sobre eventual prorrogação do prazo, poderá ensejar a instauração, pela Corregedoria, de processo administrativo disciplinar em face do membro para a apuração dos fatos.

Além da atuação da Corregedoria do Ministério Público do Trabalho, os atos praticados pelos representantes do Ministério Público no cumprimento dos seus deveres funcionais, também estarão sujeitos ao controle do Conselho Nacional do Ministério Público (art. 130-A, CRFB/88).

A **fase de conclusão** do IC terá início ante o esgotamento de todas as possibilidades de diligências, quando o membro do *Parquet* laboral, convencido da inexistência de fundamento para a propositura de ação civil pública, promoverá, fundamentadamente, o arquivamento do procedimento investigatório (tópico que retomaremos adiante); ou, caso contrário, a propositura da respectiva ação judicial (ou celebração do compromisso de ajustamento de conduta), com base no que foi apurado durante as investigações.

### 3.1.8 Sigilo

Da hermenêutica do artigo 37 da Constituição Federal extrai-se a imposição de que todos os órgãos integrantes da estrutura institucional do Estado estejam sujeitos à força dos princípios da legalidade, da imparcialidade, da moralidade, da eficiência e da publicidade.

Como órgão autônomo, que integra a estrutura estatal, o Ministério Público, ao conduzir investigações em sede de Inquérito Civil, estará sujeito, sem prejuízo aos demais princípios que regem a Administração Pública, ao princípio da publicidade, excetuados os casos em que se aplique o sigilo por decorrência da lei, do interesse social ou por conveniência da investigação, conforme reforça, inclusive, o artigo 5º, inciso XXXIII da Constituição, quando estabelece que

*“ todos têm direito a receber dos órgãos públicos informações de seu interesse particular, ou do interesse coletivo ou geral, que serão prestadas no prazo da lei, sob pena de responsabilidade, ressalvadas aquelas cujo sigilo seja imprescindível à segurança da sociedade e do Estado”.*

No mesmo sentido, o artigo 7º, caput, da Resolução CSMPT n. 69/2007 prevê que *“Aplica-se ao inquérito civil o princípio da publicidade dos atos, com exceção das hipóteses de sigilo legal ou em que a publicidade possa acarretar prejuízo às investigações, casos em que a decretação do sigilo legal deverá ser motivada”*.

É possível, portanto, que o presidente do inquérito civil, motivadamente, determine o sigilo nos autos, o que poderá recair sobre todo o procedimento ou mesmo sobre determinadas pessoas, provas, informações, dados, períodos ou fases; com fundamento na necessidade de preservar o prosseguimento adequado da própria investigação, ou mesmo para preservar direitos de terceiros (protegendo a imagem e privacidade de pessoas envolvidas), ou o interesse público.

Adota-se da compreensão de que, no âmbito do Ministério Público do Trabalho, o sigilo da investigação constitui forte instrumento de garantia do denunciante e do denunciado, sendo o deferimento ou indeferimento do requerimento do sigilo ato exclusivo do órgão oficial, ocasião em que declinará os seus fundamentos para tanto, atendo-se sempre ao crivo dos princípios da razoabilidade e da necessidade, e dando ciência da sua decisão ao denunciante.

Seguindo a mesma linha de raciocínio, tem-se a perspectiva de que, enquanto não forem encerradas as investigações, todas as diligências podem ser consideradas *“em curso”*, tendo em vista que a própria lei as excepciona de dar conhecimento à parte investigada.

Acerca do tema, aduz Hugo Nigro Mazzilli (2015, p. 186), que:

[...] Ao fim das investigações – sempre ressalvadas as hipóteses de sigilo legal –, deve-se, também, dar ampla publicidade ao que nele foi apurado, inclusive para que os interessados possam arrozar perante o colegiado competente, quando da revisão do arquivamento, ou propor diretamente a ação civil pública, na qualidade de legitimados e autônomos.

Ora, quando se trata do Ministério Público do Trabalho, mais evidente se faz a licitude na determinação de sigilo com escopo de preservar, por exemplo, a identidade do denunciante, tendo em vista tratar-se este, em regra, de um trabalhador, diante do noticiado, que é, em regra, uma pessoa jurídica; portanto, a vedação de sigilo à fonte dificultaria a formulação da denúncia, expondo o trabalhador a possíveis represálias e prejudicando diretamente a implantação e o respeito às normas legais protetivas, além de implicar em restrição ao acesso à Justiça.

Este também é o caso da preservação do sigilo quando da tomada do depoimento de testemunhas, que servirá tanto para se evitar que uma tenha conhecimento das declarações dadas pelas outras (e, portanto, garantindo maior legitimidade à prova), ou mesmo para afastar eventuais represálias que possam ser praticadas pelo denunciado como retaliação às alegações fornecidas.

Atentando-se a isto, poderá o sigilo, inclusive, recair sobre as notificações destinadas às testemunhas, tendo a rotina de algumas Procuradorias Regionais do Trabalho adotado a prática de selecioná-las, aleatoriamente, entre os ex-empregados de empresas investigadas, a fim de assegurar que estas testemunhas não sejam identificadas e coagidas, inclusive, a prestar declarações falsas.

Corrobora com essa perspectiva, o Enunciado n. 20 da colenda Câmara de Coordenação e Revisão do MPT, *in verbis*:

**ENUNCIADO N° 20/CCR** (248<sup>a</sup> Sessão Ordinária, realizada nos dias 25 e 26/4/17 – DOU Seção 1 – 10/5/17 – págs. 68/76)

**ASSÉDIO MORAL. ASSÉDIO SEXUAL. SIGILO DOS DADOS DE DENUNCIANTE E TESTEMUNHAS. SALVAGUARDA DA UTILIDADE DA INVESTIGAÇÃO, DO INTERESSE COLETIVO E DOS DIREITOS DA PERSONALIDADE DOS TRABALHADORES.** 1) O sigilo de dados de denunciante, testemunhas e diligências pendentes é medida a ser utilizada pelo Membro Oficiante sempre que entender necessária à salvaguarda da investigação, do interesse coletivo ou direitos da personalidade dos trabalhadores envolvidos, especialmente nos casos de assédio moral ou de assédio sexual, nos quais a prova é de difícil constituição. 2) Sempre que possível, nos casos que envolvam assédio moral ou assédio sexual, há de se privilegiar a oitiva de ex-empregados da parte investigada como forma de diminuir o receio da parte hipossuficiente vulnerável na relação de trabalho.

Acerca do acesso do interessado à prova já documentada (desde que não acobertada pelas restrições que se vinculam as diligências em curso, os dados relativos a terceiros, ou informações que, por si só, carecem de sigilo), não há qualquer óbice para que o Procurador Oficiante, desde que entenda não configurar prejuízo ao prosseguimento das investigações, permita o respectivo acesso à determinados documentos e informações.

O membro do MPT que presidir o IC também poderá notificar o investigado para que apresente manifestação circunstanciada nos autos, ocasião em que poderá fornecer-lhe acesso às informações que julgar necessárias para tanto, ou mesmo promover audiência para que se faça oportuno o exercício do contraditório por parte do inquirido, expondo-lhe, naquela assentada, as irregularidades que lhe foram imputadas pela Notícia de Fato (protegendo a identidade do denunciante, quando for o caso), bem como a existência de eventuais elementos de convicção já apurados ao longo da instrução do IC.

Frisa-se, todavia, que a convocação de audiência, a notificação para apresentação de manifestação circunstanciada ou mesmo a requisição de documentos ao investigado não são medidas que se impõem ao Procurador do Trabalho durante o trâmite do IC, dadas as particularidades de cada caso e a liberdade de atuação do membro do MPT no exercício das suas funções.

Finalizadas as investigações, quando esgotadas todas as possibilidades de diligências, caso promova o arquivamento do inquérito civil ou do procedimento preparatório, o membro do MPT deverá fazê-lo em peça autônoma e fundamentada (art. 10, Resolução CSMPT n. 69/2007).

O órgão oficiante terá o pleno conhecimento do feito, devendo promover o arquivamento deste (caso reúna os elementos necessários de convicção que fundamentem tal mister) em peça que contenha todas as informações necessárias para a compreensão das razões da promoção de arquivamento, bem como a demonstração dos elementos de convicção; caso contrário, implicaria na inviabilização da pretensão recursal dos interessados (art. 10-A), bem como da atuação revisional da CCR (art. 10, §2º), retardando a conclusão do procedimento.

Sendo assim, tendo acesso à fundamentação constante na promoção de arquivamento, o interessado não teria sua pretensão recursal prejudicada, por si só, em razão de estarem os autos sob sigilo.

Alguns enunciados da Câmara de Coordenação e Revisão mencionam a necessidade de fundamentação quando da promoção de arquivamento, a exemplo do Enunciado nº 03/CCR, com nova redação aprovada na 239ª Sessão Ordinária da CCR/MPT, realizada nos dias 24 e 25 de maio de 2016 (DOU Seção 1 – 02/06/16 – págs. 75/83), *in verbis*:

**INDEFERIMENTO DE INSTAURAÇÃO DE INQUÉRITO CIVIL E PROMOÇÃO DE ARQUIVAMENTO DE INVESTIGAÇÃO. NECESSIDADE DE FUNDAMENTAÇÃO, SOB PENA DE NULIDADE DA DECISÃO. ARTIGO 93, INCISO IX, DA CRFB/88, ARTIGO 9º DA LEI 7.347/1985 E ARTIGOS 5º, CAPUT E 10, CAPUT, AMBOS DA RESOLUÇÃO 69/CSMPT.** É nula a decisão que indefere a instauração de inquérito civil ou que promove o arquivamento de procedimento preparatório ou de inquérito civil em curso, quando desprovida da necessária fundamentação, devendo, nesse caso, retornarem os autos ao membro oficiante para que promova novo pronunciamento devidamente fundamentado.

Lembrando ainda que é possível formular requerimento de “vista” do procedimento ao Procurador Oficiante, que, analisando o petitório, decidirá pelo deferimento ou indeferimento do acesso do interessado aos autos em totalidade (resguardando-se a identidade do denunciante ou os documentos que, de algum modo, impliquem na sua identificação, quando for o caso) ou

mesmo parcialmente (tendo acesso à diligências ou documentos específicos, por exemplo, sempre que não importe em prejuízos aos envolvidos).

De qualquer forma, a irresignação do interessado por ter visto obstado, injustificadamente ou sob qualquer indício de ilegalidade, o seu direito de acesso ao inquérito civil em que figure como investigado, poderá pleitear o controle jurisdicional, pela via do Mandado de Segurança.

Novamente, não sendo caso de sigilo legal ou de conveniência das investigações, a exigência do postulado da publicidade recairá sobre tudo o que for apurado no inquérito civil e sobre as providências tomadas, devendo estar tudo mais o que for requerido, notificado ou apurado devidamente documentado nos autos do referido procedimento.

### 3.1.9 Extinção do inquérito civil

A tramitação do Inquérito Civil findará mediante promoção de arquivamento, ao esgotamento de todas as possibilidades de diligências, quando o membro do Ministério Público do Trabalho reúne elementos de convicção bastantes para reconhecer a inexistência de fundamento para a propositura da ação civil pública.

Para que a promoção de arquivamento cumpra a sua finalidade, além de esgotadas todas as diligências possíveis, ou havendo a reunião de elementos de convicção suficientes para encerrar as investigações, é necessário que esta se dê mediante fundamentação do órgão oficial, que, para este fim, deverá circunstanciar a investigação (relatando os encaminhamentos procedimentais necessários à sua conclusão) através de relatório contendo as informações essenciais à compreensão das razões do arquivamento.

A não observância dessas disposições implica, na prática, na inviabilização da pretensão recursal dos interessados, ocasionando o retardamento da conclusão do feito (ou mesmo do prosseguimento deste, se for o caso), além de embaraçar a atuação revisional da Câmara de Coordenação e Revisão.

A Resolução n. 69 do CSMPT, ao tratar do arquivamento do inquérito civil e do procedimento preparatório, prevê que a promoção de arquivamento deverá ser submetida a exame e deliberação da CCR, devendo estar presentes todos os atos imprescindíveis à sua decisão, para que seja homologada ou rejeitada.

A possibilidade de interposição de recurso administrativo, com as respectivas razões, no prazo de dez dias, condiciona a remessa, à CCR, dos autos do inquérito civil, juntamente com a promoção de arquivamento, à cientificação pessoal dos interessados, que poderá ocorrer

por via postal ou correio eletrônico (ou mesmo ter lavratura de termo a ser afixada no quadro de avisos no MPT, quando não localizados os que devem ser cientificados), materializando os princípios do contraditório e da ampla defesa, além do direito à informação. As contrarrazões ao recurso também serão interpostas no mesmo prazo, contado após a notificação, e protocoladas junto ao órgão que promoveu o arquivamento.

Caso a CCR deixe de homologar a promoção de arquivamento, prosseguirá com a adoção de diversas providências: (a) converterá o julgamento em diligência para a realização de atos imprescindíveis à sua decisão, especificando-os e remetendo ao órgão competente para designar o membro do MPT que irá atuar; (b) deliberará pelo prosseguimento do inquérito civil ou do procedimento preparatório, indicando os fundamentos de fato e de direito da sua decisão, adotando as providências, em qualquer hipótese, de membro do MPT para atuação.

A designação de novo membro para oficiar nos autos do inquérito civil, do procedimento preparatório ou da ação civil pública, quando a CCR não homologa o arquivamento, resulta de impedimento expresso da Resolução em comento, em prol de presumida imparcialidade, reconhecidamente prejudicada caso fosse permitido ao órgão responsável pela promoção de arquivamento não homologada oficiar novamente no feito.

Acatado o arquivamento do procedimento investigatório, o seu desarquivamento só poderá ocorrer se, no prazo máximo de seis meses, surgirem novas provas ou se necessária a investigação de fato novo relevante. Após o exaurimento do mencionado prazo, essas hipóteses ensejarão a instauração de novo inquérito civil, não havendo óbice ao aproveitamento de provas já colhidas.

### 3.1.9.1 Hipóteses de Arquivamento

O órgão do Ministério Público do Trabalho responsável pela promoção de arquivamento do inquérito civil, deverá fazê-lo de forma fundamentada, por meio de relatório circunstaciado acerca do feito, além da motivação que ensejou o arquivamento, permitindo, dessa forma, o controle adequado pela Câmara de Coordenação e Revisão deste ramo especializado do Ministério Público da União.

São diversos os fundamentos pelos quais se pode arquivar o inquérito civil, suficientes para justificar a ausência de justa causa para a propositura de ação civil pública. Tratemos, a seguir, dos principais fundamentos utilizados.

O primeiro deles é a “**Adequação da Conduta no Curso do Procedimento**”, que ocorrerá quando, ao longo da tramitação do inquérito civil, a investigação dos fatos demonstrar

que houve a regularização espontânea da conduta do investigado, não mais se justificando o prosseguimento do feito (tendo em vista o alcance de solução satisfatória na via extrajudicial e, portanto, a concretização da finalidade pedagógica a que pretende o Ministério Público do Trabalho), considerando-se inexistentes os fundamentos pertinentes ao ajuizamento da ação civil pública.

O arquivamento motivado pela “*adequação da conduta no curso do procedimento*” tem, inclusive, entendimento consolidado pela jurisprudência da CCR/MPT, vejamos:

Ementa do processo nº 13147/2014 EMENTA: RECURSO. ADEQUAÇÃO DA CONDUTA DA EMPRESA. Verificada a paulatina adequação da empresa às regras que regem o contrato individual de trabalho durante o trâmite da investigação perante o Ministério Público – e em razão dessa atuação continuada e pedagógica. Recurso conhecido e desprovido. Arquivamento que se homologa.

A comprovação dessa adequação poderá decorrer do próprio expediente investigatório, quando o órgão ministerial, ao proceder as diligências adequadas, reconhecer não mais persistirem os motivos que ensejaram a instauração do inquérito civil, notadamente no que tange aos temas que constituem o seu objeto, ou mesmo a partir da iniciativa do investigado em apresentar quaisquer documentos comprobatórios dessa adequação.

Também através desse expediente investigatório é possível constatar-se outro importante fundamento para a promoção de arquivamento, que é a **inocorrência das irregularidades que constituem objeto da investigação**, evidenciada, após a realização de todas as diligências cabíveis no curso das investigações. Afigurando-se, portanto, desnecessária a adoção de qualquer providência por parte do Ministério Público do Trabalho.

O Inquérito Civil, como já se sabe, é procedimento investigatório instaurado para apurar a ocorrência de irregularidades supostamente praticadas por pessoa física ou jurídica que figure como investigada. Todavia, poderá ocorrer que, durante a tramitação do feito, as tentativas de localizar o investigado, inclusive através de diversas diligências realizadas para este fim, sejam frustradas em razão deste estar em local incerto ou não sabido.

Nesse caso, tendo em vista a necessidade de racionalização dos trabalhos realizados no âmbito do MPT, e considerando que a atuação ministerial deverá estar pautada por um critério de relevância, materialidade, razoabilidade e proporcionalidade, faz-se necessário promover o arquivamento do aludido Inquérito Civil fundado na “**Perda do Objeto**”.

Hipótese semelhante é aquela que envolve a empresa, sociedade ou entidade investigada que, comprovadamente, encerrou as suas atividades no âmbito jurisdicional de determinada

Procuradoria Regional do Trabalho, ou ainda quando se tornou impossível a sua localização, após a exaustão das diligências destinadas para tal fim.

Assim sendo, tendo em vista ter o Inquérito Civil perdido o seu objeto, a promoção de arquivamento deverá ser homologada, devolvendo o processo à origem, salvo quando houver indício de existência de filial ou for configurada a sucessão empresarial.

A existência de filial é fato que determinará a remessa dos autos à sede da Procuradoria onde se localizar aquela, enquanto a sucessão empresarial enseja a continuidade da investigação contra a empresa sucedida ou mesmo contra os sócios da unidade extinta, quando for o caso de desconsideração da personalidade jurídica.

Perderá o objeto, ademais, o Inquérito Civil que tratar, exclusivamente, de fatos que, ao longo de sua tramitação, não configurarem mais como ilícitos. É caso que se pode vislumbrar, por exemplo, quando uma atualização legislativa deixa de considerar determinada conduta como ilícito de natureza trabalhista (como ocorreu com algumas questões tratadas pela última reforma trabalhista, a exemplo da terceirização).

É importante mencionar que impõe, há algum tempo, o consenso de que o *Parquet*, para se desincumbir satisfatoriamente da transcendente missão institucional que lhe foi reservada pelo Legislador Constituinte, deve atuar de maneira seletiva, centrando seus recursos humanos e materiais em questões socialmente relevantes.

O *Parquet* age na defesa da sociedade e, sendo assim, a sua intervenção se justifica para resguardar interesses maiores da coletividade; que não seriam adequadamente defendidos pelos seus titulares em demandas individuais ou mesmo através dos entes sindicais ou órgãos de fiscalização vinculados ao Poder Executivo.

Partindo dessa premissa, é recomendável que o Ministério Público do Trabalho, no âmbito de sua autonomia, priorize o planejamento das questões institucionais, destacando-se aquelas que tenham repercussão social; o que, caso contrário, impossibilitaria uma atuação eficaz frente as inúmeras denúncias recebidas, prejudicando a realização eficiente da atividade como um todo.

Conforme mencionou-se anteriormente, a atuação do MPT deverá ser orientada pela conveniência social, ressalvados os casos de defesa judicial dos direitos e interesses dos incapazes, população indígena e pessoas com deficiência.

Todavia, é preciso considerar a força da realidade. Com um número crescente de denúncias encaminhadas diariamente ao MPT, a instituição, lamentavelmente, pela sua própria estrutura, não tem condições de oferecer uma resposta satisfatória a todas as demandas que lhe

são dirigidas, sendo imprescindível, nesse contexto, a priorização das frentes de atuação reputadas mais importantes (escolha que é orientada a partir do critério da relevância social).

Nesse sentido, na seara dos direitos disponíveis, a atuação qualificada do *Parquet* deve seguir a lógica de *ultima ratio*, ficando reservada a situações de maior gravidade e que não possam ser solucionadas diretamente pelos trabalhadores, por meio da atuação do sindicato profissional correspondente ou mesmo pela atuação da Inspeção do Trabalho.

Cumpre mencionar, ainda, que constitui ato discricionário do membro oficiante no procedimento investigatório aferir, no caso concreto, a existência, ou não, de relevância social apta a justificar a deflagração (ou continuidade) de investigação por parte do MPT. Nesse sentido, dispõe o Enunciado nº. 5 da Câmara de Coordenação e Revisão (CCR):

**VIOLAÇÃO DE DIREITOS INDIVIDUAIS HOMOGÊNEOS - ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO - DISCRICIONARIEDADE DO PROCURADOR OFICIANTE.** Mantém-se, por despacho, o arquivamento da Representação quando a repercussão social da lesão não for significativamente suficiente para caracterizar uma conduta com consequências que reclamem a atuação do Ministério Público do Trabalho em defesa de direitos individuais homogêneos. A atuação do Ministério Público deve ser orientada pela ‘conveniência social’. Ressalvados os casos de defesa judicial dos direitos e interesses de incapazes e população indígena.

Para além do indeferimento liminar da Notícia de Fato, o arquivamento do Inquérito Civil já instaurado, com todas as repercussões legais que daí decorrem, poderá ter como fundamento a convicção do membro oficiante (Procurador do Trabalho que atue nas investigações) acerca da “**Inexistência de interesses tuteláveis ou repercussão social**” - tendo em vista não haver óbice para que essa constatação ocorra, inclusive, em uma investigação já em curso, desde que todas as suas razões constem, de forma clara, na promoção de arquivamento.

O arquivamento do Inquérito Civil será, também, medida necessária quando dele resultar o **ajuizamento de Ação Civil Pública** (nesse caso, como providência adotada para ultimar aquela investigação por meio de uma solução judicial).

Sendo assim, fracassada a tentativa de resolução extrajudicial da questão discutida no procedimento administrativo, o ajuizamento de Ação Civil Pública em face daquele que figurou como investigado no IC encerra a necessidade de que sejam adotadas quaisquer providências (em caráter extrajudicial) no que concerne àquela investigação, dado que qualquer discussão, doravante, dar-se-á no bojo do processo judicial.

O procedimento será, portanto, arquivado, sendo desnecessária a remessa à CCR/MPT para controle revisional, haja vista ter havido a judicialização da matéria. Para acompanhar o

trâmite das ações ajuizadas, caberá à Divisão Processual (núcleo interveniente) de cada Procuradoria Regional do Trabalho a autuação do “PAJ – Procedimento de Acompanhamento Judicial” relativo à nova ação judicial.

O arquivamento do Inquérito Civil poderá ocorrer, ainda, com base no fundamento de que a denúncia estaria inserida no âmbito da atribuição de outra Procuradoria Regional do Trabalho. Sobre esse tema, algumas considerações são essenciais.

As Procuradorias Regionais do Trabalho dos Estados e do Distrito Federal são unidades de lotação do Ministério Público do Trabalho onde atuam, nos ofícios, os Procuradores Regionais do Trabalho e os Procuradores do Trabalho, oficiando junto aos Tribunais Regionais do Trabalho e Varas do Trabalho, respectivamente (sem desconsiderar, obviamente, as nuances que envolvem as designações ordinárias e extraordinárias).

A atuação do MPT, através dessas Procuradorias Regionais do Trabalho, observará os limites da jurisdição trabalhista onde serão exercidas suas funções, seja no âmbito extrajudicial ou judicial, na qualidade de parte, substituto processual ou mesmo de *custos legis*.

Na esteira do art. 2º, caput, da Lei nº 7.347/1985, *"As ações previstas nesta Lei serão propostas no foro do local onde ocorrer o dano, cujo juízo terá competência funcional para processar e julgar a causa"*.

A orientação legislativa, reitora da competência jurisdicional, é realçada no âmbito do *Parquet* trabalhista, porquanto o artigo 3º da Resolução nº 069/2007, da lavra do r. CSMPT, outorga ao *"(...) membro do Ministério Público do Trabalho investido da atribuição para propositura da ação civil pública a responsabilidade pela instauração de inquérito civil"*.

Em simetria ao quadro normativo exposto, a Câmara de Coordenação e Revisão pontifica que a análise primordial para fixação da atribuição leva em conta o local do dano, aspecto que, inclusive, antecede os critérios de prevenção elencados pela Resolução nº 69/2007 do CSMPT.

Entende o referido órgão revisional que, se no decorrer das investigações for constatado que as irregularidades denunciadas transcendem a esfera local, incluídas aquelas decorrentes de uma origem em comum, mas que sejam capazes de configurar dano regional ou nacional, a atribuição do membro do MPT responsável pela condução do procedimento poderá ser alterada, incidindo, eventualmente, os critérios afetos à prevenção.

Sendo assim, quando o Inquérito Civil se inserir nos limites de atribuição de outra Procuradoria Regional do Trabalho, que não àquela em que o procedimento investigatório fora instaurado inicialmente, promove-se, inicialmente, o arquivamento do feito, e, ato contínuo, a remessa do procedimento, juntamente com as peças informativas e o ato que determinou o

arquivamento, à Procuradoria Regional do Trabalho competente, para adoção das providências pertinentes.

Dispensa-se, todavia, o envio dos autos à Câmara de Coordenação e Revisão, por ocasião do prosseguimento das atividades ministeriais noutra regional.

Também é possível, em se tratando de irregularidades trabalhistas de abrangência nacional, por exemplo, quando uma determinada empresa possui filiais em diversos Estados, que o arquivamento se dê após a conclusão das investigações no âmbito de uma Procuradoria Regional do Trabalho específica, e a tramitação dos demais procedimentos prossigam em seu curso normal em outras PRTs. Nesse caso, haverá a remessa da promoção de arquivamento à CCR e às demais PRTs; estas últimas para que tomem conhecimento das razões do arquivamento (ainda que, reitere-se, não haja vinculação da atuação entre aquela que promoveu o arquivamento e as demais Procuradorias, que terão liberdade para reunir os elementos de convicção necessários e adotar as providências cabíveis – o que inclui a propositura de Ação Civil Pública).

### 3.1.9.2 Arquivamento por TAC cumprido e encerramento por TAC firmado

Acerca do compromisso de ajustamento de conduta, abordar-se-á com mais detalhes em momento posterior. Todavia, neste tópico caberá a abordagem acerca do cumprimento do Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta – TAC como fundamento hábil à promoção de arquivamento do Inquérito Civil e a sua distinção do conceito de “encerramento” do Inquérito Civil em razão da assinatura do TAC.

A princípio, ressalta-se que o responsável pela ameaça ou lesão aos direitos metaindividual dos trabalhadores, poderá, visando à reparação do dano, à adequação da conduta às exigências legais ou normativas ou, ainda, à compensação e/ou à indenização pelos danos que não possam ser reparados, firmar Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta perante no Ministério Público do Trabalho, cuja aferição se dará nos próprios autos do Inquérito Civil.

Celebrado o referido compromisso, o Inquérito Civil ou procedimento investigatório assumirá o status “em acompanhamento”, devendo o Órgão Ministerial, a partir dessa ocasião, proceder com as diligências necessárias à fiscalização e efetivo acompanhamento acerca do cumprimento das obrigações assumidas no TAC.

Logo após a inserção do referido instrumento nos autos, elabora-se “Relatório de Encerramento”, que conterá, além de relatório circunstanciado acerca dos elementos

instrutórios da investigação, a transcrição das obrigações principais assumidas no TAC, além das primeiras determinações no tocante à atividade de fiscalização.

Ocorre que, o imperativo da resolutividade, que norteia a atuação do Ministério Público do Trabalho, exige uma racionalização das atividades no âmbito das Procuradorias Regionais do Trabalho, de modo a possibilitar a adequada e célere condução de investigações sobre fatos mais atuais e dotados de maior relevância social.

Do mesmo modo, o princípio constitucional da razoável duração do processo (previsto no art. 5º, LXXVIII, da CRFB/88, aplicável também no âmbito administrativo) demanda uma consequente impossibilidade de “eternização” das investigações.

Sendo assim, não seria viável, e até mesmo contraproducente (ousamos dizer), que o acompanhamento do procedimento investigatório após a celebração do TAC fosse revestido de um caráter perpétuo, demandando, por anos, a adoção de providências e requisições pelo *Parquet* trabalhista; situação que, na prática, além de contribuir para inflacionar o acervo de investigações, mobilizaria grande energia do Procurador do Trabalho e dos servidores que o secretariam e assessoraram, exigindo, por exemplo, a periódica elaboração de sucessivos expedientes de reiteração das requisições dirigidas aos órgãos de fiscalização do trabalho.

Cumpre salientar, contudo, que o referido fundamento só poderá ser aplicado à promoção de arquivamento após a devida comprovação de que o compromissário permanece cumprindo o ajuste firmado (o que, salienta-se, observa um certo decurso de tempo necessário à tal fiscalização), como também não sobreveio, durante o período de fiscalização, qualquer notícia do seu descumprimento. Entende-se, por conseguinte, que não se deve presumir a intenção de que o compromissário descumprirá o ajuste sem que sequer haja nenhum elemento, ao menos indiciário, acostado aos autos.

Procedimentalmente, diante das informações do cumprimento do compromisso assumido perante o MPT, os autos serão remetidos diretamente ao arquivo, com as providências de praxe, desnecessária a submissão do ato ao crivo da Câmara de Coordenação e Revisão.

O arquivamento do Inquérito Civil em razão do cumprimento do TAC não constitui óbice para que, sobrevindo, a qualquer tempo, notícia de descumprimento do aludido TAC, os autos possam ser desarquivados.

Feitas as devidas considerações, argumentamos que o encerramento do Inquérito Civil difere-se do seu arquivamento em razão da sua própria natureza, haja vista que no primeiro caso, há a necessidade de continuidade da atuação ministerial, por meio do acompanhamento constante acerca do cumprimento do compromisso extrajudicial firmado, dispondo o membro oficialente de todas as providências que julgar pertinentes para tanto, não havendo o que se falar

em controle revisional; enquanto, no segundo caso, será desnecessária a adoção de quaisquer providências por parte do órgão ministerial, uma vez que não restam fundamentos suficientes ao ajuizamento da Ação Civil Pública.

### **3.2 Procedimento Promocional, Audiência Pública e Recomendação**

Muitos são os instrumentos que corroboram com a construção, cada vez mais consistente, de um Ministério Público do Trabalho que se volta para uma atuação resolutiva, moldada, inclusive, por um componente consensual; destacando-se, para tanto, o alcance de soluções na esfera extrajudicial que permitam uma maior efetividade no cumprimento de sua missão institucional, assim como uma maior liberdade para buscar formas alternativas de resolução de controvérsias.

Inseridos nesse rol estão - para além do compromisso de ajustamento de conduta, do inquérito civil e do procedimento preparatório - o procedimento promocional, a audiência pública e as recomendações (sem excluir, obviamente, quaisquer outros meios de atuação extrajudicial), nos quais falaremos brevemente neste tópico.

A atuação voltada para a promoção de interesses de natureza indisponível assume caráter interdisciplinar, pedagógico e, muitas vezes, preventivo, tendo em vista que há, para a sociedade, ganho maior quando se alcança a tutela efetiva desses interesses, para além da mera observância do ordenamento jurídico laboral, mas visando uma maior conscientização da sociedade, como um todo, frente à importância do combate a violações de direitos fundamentais, que, no tocante ao Ministério Público do Trabalho, inserem-se na esfera das relações laborais.

Nesse sentido, considerando que a atuação ministerial em ações de concretização de direitos humanos deverá ser cada vez mais fortalecida, o procedimento promocional (PROMO) é instrumento utilizado sob uma perspectiva ampla, no exercício das funções ministeriais promocionais, preventivas, prospectivas e resolutivas; valendo-se de planejamentos estratégicos que visam racionalizar a atividade do *Parquet* como agente de transformação social, identificando parceiros, diagnosticando os principais problemas, e estabelecendo objetivos comuns, metas e o papel de cada um.

A instauração de um PROMO permite, por exemplo, que sejam celebrados convênios e protocolos interinstitucionais, que haja a participação em seminários, fóruns sociais, entrevistas, palestras, e debates, produção e distribuição de cartilhas e cartazes de cunho

informativo, notadamente para a prevenção, divulgação e combate à violações de direitos fundamentais resguardados pela atuação ministerial.

Importante característica do procedimento proporcional é a sua interdisciplinaridade, que envolve a participação conjunta de outros órgãos e entidades públicas e privadas, tais como outros ramos especializados do Ministério Público da União (MPF, MPM, MPDFT), o Ministério Público Estadual, a Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, os Conselhos Tutelares, Organizações não governamentais, sindicatos, universidades, associações, entre outros.

O Procedimento Promocional deverá ser concluído no prazo de um ano após a sua instauração, podendo tal prazo ser prorrogado por igual período quantas vezes forem necessárias, na forma do art. 11 da Resolução nº 174/2017 do Conselho Nacional do Ministério Público.

Exemplo marcante de procedimento promocional instaurado no âmbito da Procuradoria Regional do Trabalho da 13ª Região, o qual tive o privilégio de acompanhar, foi o PROMO nº 000371.2019.13.000/6, instaurado pela Exa. Procuradora do Trabalho, Maria Edlene Lins Felizardo, em face de 68 Municípios do Estado da Paraíba, para tratar das irregularidades concernentes aos matadouros públicos e privados no âmbito do Estado. Logo após a sua instauração foi realizada audiência coletiva composta, além dos representantes dos referidos municípios, dos representantes do Núcleo de Justiça Animal da Universidade Federal da Paraíba, do Ministério Público Federal, do Ministério da Agricultura, da Secretaria de Desenvolvimento Humano do Estado da Paraíba, de ONGs, da Comissão de Direito Ambiental da OAB/PB, Polícia Ambiental, Instituto Animalista da Paraíba, entre outros. Naquela ocasião, foram apresentados estudos acerca da situação irregular constatada após fiscalização empreendida nos matadouros dos aludidos municípios, e proposta a celebração de Termo de Ajuste de Conduta à todos os seus representantes (com base nesses estudos e constatações) para que pudessem adequar-se aos moldes estabelecidos nas normas sanitárias e trabalhistas em vigor.

Atuando como articulador social, o Ministério Público do Trabalho poderá, ainda, realizar audiências públicas, sendo estas um forte mecanismo democrático de participação cidadã no espaço público, uma vez que se busca, através delas, ampliar o alcance dos debates entre autoridades e destinatários da função social do *Parquet*, que atuará como principal incentivador e guia de entidades governamentais e não-governamentais para a execução de políticas públicas de elevado interesse social (CRFB, art. 127 c/c art. 129, IX).

Sobre o tema, esclarece, brilhantemente, Hugo Nigro Mazzilli (2015, p. 346):

No que diz respeito às audiências públicas a cargo do Ministério Público, o objeto não é, naturalmente, o mesmo das audiências públicas de caráter político-governamental; as audiências públicas cometidas ao Ministério Público são apenas um mecanismo pelo qual o cidadão e as entidades civis (as entidades chamadas não governamentais) podem colaborar com o Ministério Público no exercício de suas finalidades institucionais, e, mais especialmente, participar de sua tarefa constitucional consistente no zelo do interesse público e na defesa dos interesses transindividuais (como o efetivo respeito dos Poderes Públicos aos direitos assegurados na Constituição, o adequado funcionamento dos serviços de relevância pública, o respeito ao patrimônio público, ao meio ambiente, aos direitos dos consumidores, aos direitos das crianças e adolescentes, à produção e programação das emissoras de rádio e de televisão e etc.).

Adverte o referido autor (MAZZILLI, 2015, p. 347) que, através das audiências públicas não há uma submissão do Ministério Público a uma assembleia popular, bem com nelas não se votam opções ou linhas de ação para a instituição, mas é por meio delas que o Ministério Público buscará informações, depoimentos, sugestões, críticas e propostas, para extrair, com maior legitimidade, o fundamento de sua ação institucional.

Importante salientar que, para que a audiência pública alcance a finalidade para que foi designada, é recomendável que o órgão ministerial estabeleça, através de um planejamento ordenado, o procedimento a ser seguido para sua realização, considerando todos os seus participantes (palestrantes e debatedores), a delimitação do tema que será abordado, as melhores estratégias para a condução dos debates, bem como o local, data e hora de sua realização.

Todos os atos e informações relevantes acerca da audiência pública deverão ter ampla divulgação, em respeito ao princípio da publicidade, bem como, pela mesma razão, deverá haver o devido registro em ata de todos os atos nela praticados, constantes as assinaturas dos presentes.

Versam os artigos 15 da Resolução n. 69/2007 do Conselho Superior do Ministério Público do Trabalho e 6º, inciso XX, da LOMPU, que poderão ser expedidas pelo MPT, nos autos do inquérito civil ou do procedimento preparatório, Recomendações devidamente fundamentadas, visando à melhoria dos serviços públicos e de relevância pública, bem como aos demais interesses, direitos e bens cuja defesa lhe caiba promover, fixando prazo razoável para adoção das providências cabíveis.

Em termos jurídicos, aponta Carlos Henrique Bezerra Leite (2017, p. 270) que a recomendação pode ser definida como ato administrativo emanado de órgão do Ministério Público, para que o seu destinatário adote comportamento comissivo ou omissivo, visando à melhoria dos serviços públicos ou mesmo para a observância das normas constitucionais concernentes ao regime democrático, ao ordenamento jurídico, e aos interesses sociais ou

individuais indisponíveis, podendo esta ser realizada nos autos do inquérito civil, do procedimento preparatório ou mesmo em decorrência de uma audiência pública;

Nesse contexto, as recomendações poderão ser usadas em prol da promoção de políticas públicas, sobretudo nas questões relacionadas às áreas prioritárias de atuação do *Parquet* laboral, possuindo, a despeito de não possuírem caráter vinculante, importante força moral e até mesmo política (no sentido de zelar pelos interesses do Estado e dos cidadãos), uma vez que refletem o posicionamento do órgão ministerial acerca dos temas nelas veiculadas.

Não obstante tratar-se de instrumento que, em sentido estrito, não possui caráter vinculante, esclarece Hugo Nigro Mazzilli (2015, p. 356) que

[...] a autoridade destinatária não esteja juridicamente obrigada a seguir as propostas a ela encaminhadas, na verdade têm grande força moral, e até mesmo implicações práticas. Com efeito, embora as recomendações não vinculem a autoridade destinatária, passa esta a ter o dever de: *a)* dar divulgação às recomendações; *b)* dar resposta escrita ao membro do Ministério Público, devendo fundamentar sua decisão.

Essas implicações práticas, mencionadas pelo aludido doutrinador, normalmente se traduzem com o reconhecimento da autoridade destinatária, quando da implementação de políticas públicas em conformidade com as medidas propostas pelo *Parquet*.

É também em razão de sua natureza recomendatória e da ausência de força vinculante, que o parágrafo único, do artigo 15 da Resolução n. 69/2007 do CSMPT, veda expressamente que a utilização da Recomendação se dê em substituição ao termo de ajuste de conduta ou à ação civil pública.

#### **4 TERMO DE COMPROMISSO DE AJUSTAMENTO DE CONDUTA**

O Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta é instrumento imprescindível para a consolidação de um padrão institucional resolutivo pautado na consensualidade, tendo em vista tratar-se de instrumento com natureza de negócio jurídico e caráter autocompositivo, capaz de reduzir a litigiosidade e promover, no âmbito extrajudicial, a tutela dos direitos e interesses difusos, coletivos, individuais homogêneos e outros direitos de cuja defesa está incumbido o Ministério Público

O compromisso de ajustamento de conduta poderá ser tomado em qualquer fase da investigação, nos autos do inquérito civil, de outro procedimento correlato, ou mesmo no curso da ação judicial, devendo as obrigações nele contidas ser certas, líquidas e exigíveis (ressalvadas eventuais peculiaridades do caso concreto).

#### **4.1 Conceito, Origem e Natureza Jurídica do Instituto**

No esforço de uma construção histórica acerca do compromisso de ajustamento de conduta, é preciso, com efeito, remeter-se à evolução da tutela coletiva no ordenamento jurídico brasileiro, considerando as análises que envolvem o acesso à justiça no âmbito da concretização dos direitos transindividuais, bem como dos mecanismos utilizados para assegurar-lhes maior efetividade processual.

Dos estudos empreendidos por Mauro Capelletti e Bryant Garth (1988) acerca do desenvolvimento dos direitos metaindividual, extrai-se a categorização dessa evolução naquilo que foi conceituado como “*ondas sucessivas de um mesmo movimento*”<sup>9</sup>.

A promoção do acesso à justiça poderia ser estudada, sob esta perspectiva, a partir de três ‘ondas’. A primeira delas caracterizada pelo advento da assistência judiciária, que, com escopo de amenizar o obstáculo imposto pela condição econômica de grande parte da população (que lhes negaria o acesso adequado à informação e representação jurídica), teve condão de facilitar o acesso dessas pessoas ao Judiciário.

Posteriormente, as novas percepções acerca dos danos que ultrapassariam a esfera subjetiva de direito dos seus titulares, conduziram-nos à segunda onda de acesso à justiça, caracterizada pelo reconhecimento da transindividualidade dessa categoria de direitos, frente ao que, segundo Mauro Cappelletti (1994, p. 82-97), seria o segundo obstáculo a ser vencido, o de natureza organizacional; tendo em vista que a modernização da sociedade contemporânea, sobretudo nas relações econômicas e de produção (e os fenômenos de massa daí decorrentes), fariam emergir os direitos sociais; exigindo uma resposta do Judiciário para além do processo tradicional de *duas partes*.

É nesse contexto, inclusive, que surge a Lei da Ação Civil Pública (Lei 7.347/1985), voltada à proteção, em juízo, dos direitos classificados como transindividuais, tais como aqueles concernentes ao meio ambiente, ao consumidor, aos bens e direitos de valor artístico, estético, histórico, turístico e paisagístico, a ordem econômica, além de outros direitos difusos e coletivos. Não há o que se desconsiderar, ademais, a legislação infraconstitucional atinente aos aspectos de direito material no tocante à direitos metaindividual específicos, como o Código

---

<sup>9</sup> CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. *Acesso à justiça*. Trad. Ellie Gracie Northfleet. Porto Alegre: Fabris, 1988

de Defesa do Consumidor, Estatuto da Criança e do Adolescente, Estatuto do Idoso, a legislação ambiental, entre outras.

A terceira onda, onde insere-se o advento do termo de ajustamento de conduta, surge para superar o obstáculo de natureza processual que se impunha para a resolução de controvérsias jurídicas, tendo em vista todas as dificuldades inerentes à judicialização dessas demandas (tais como a onerosidade, burocracia, formalidade excessiva e tempo prolongado em que tramitavam os processos judiciais, por exemplo). Foi preciso, portanto, se pensar em métodos alternativos para a solução desses conflitos, a exemplo da mediação, da conciliação e da arbitragem, ou mesmo a partir da própria existência de juizados especiais voltados para pequenas causas.

O compromisso de ajustamento de conduta, conforme preleciona Geisa Rodrigues (2011, p. 105), teria surgido, nesse contexto, como relevante instrumento de tutela dos direitos transindividuais, pensado como forma de complementar a atividade jurisdicional nos casos em que seja possível o alcance de uma solução negocial.

Em essência, o compromisso de ajustamento de conduta surgiu com o artigo 55 da Lei n. 7.244/84, que foi posteriormente revogado pelo artigo 57 da Lei 9.099/95 que trata dos Juizados Especiais Cíveis e Criminais.

Nada obstante, foi somente em 1990, com a implementação do Estatuto da Criança e do Adolescente, que o instituto do ajustamento de conduta passou a ser instituído, tendo em vista que o artigo 211 do referido Estatuto passou a prever a possibilidade de utilização do TAC pelos órgãos públicos legitimados em prol da proteção integral da criança e do adolescente, inserindo-o, de fato, no ordenamento jurídico pátrio, preservada a sua eficácia de título executivo extrajudicial.

Também em 1990 foi aprovado o Código de Defesa do Consumidor, que alterou a redação da Lei da Ação Civil Pública (Lei 7.347/85), autorizando, no §6º do seu art. 5º, que “órgãos públicos legitimados” para a propositura da ação civil pública ou coletiva tomassem, do interessado, termo escrito de adequação de conduta às exigências da lei, sob pena de cominações. Tratou ainda da possibilidade de utilização do TAC, tanto na esfera consumirista, como para tutela de quaisquer interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos.

Para regulamentar o §6º do art. 5º da Lei nº 7.347/1985, o Conselho Nacional do Ministério Público editou, em 26 de julho de 2017, a Resolução nº. 179, que disciplina a tomada dos compromissos de ajustamento de conduta no âmbito do Ministério Público, considerando a necessidade de uniformizar a sua atuação para a promoção da justiça e redução da litigiosidade.

O artigo 1º da referida Resolução define o compromisso de ajustamento de conduta como “instrumento de garantia dos direitos e interesses coletivos, individuais homogêneos e outros direitos de cuja defesa está incumbido o Ministério Público, com natureza de negócio jurídico que tem por finalidade a adequação da conduta às exigências legais e constitucionais, com eficácia de título executivo extrajudicial a partir da celebração”.

O reconhecimento do TAC enquanto título executivo extrajudicial também foi afirmado pelo Código de Processo Civil, através do artigo 784, inciso IV, a fim de viabilizar o seu uso pela instituição ministerial, uma vez que a eficácia executiva dos acordos celebrados perante o Ministério Público assegura-lhes maior adimplemento.

No âmbito administrativo, no que se refere ao Ministério Público do Trabalho, o art. 14 da Resolução 69/2007, do CSMPT, prevê a possibilidade de firmar termo de ajuste de conduta, nos casos previstos em lei, com o responsável pela ameaça ou lesão aos interesses ou direitos de natureza transindividual que ensejam a atuação do *Parquet* laboral, visando a reparação do dano, a adequação da conduta às exigências legais ou normativas e, ainda, a compensação e/ou indenização pelos danos que não possam ser reparados.

José dos Santos Carvalho Filho (1995, p. 222) conceitua o termo de compromisso de ajustamento de conduta como um “ato jurídico pelo qual a pessoa, reconhecendo implicitamente que a sua conduta ofende interesse difuso ou coletivo, assume o compromisso de eliminar a ofensa através da adequação de seu comportamento às exigências legais”.

A despeito da compatibilidade do referido conceito com o instituto do termo de ajustamento de conduta, acrescenta-se ainda a possibilidade de tutela de direitos individuais homogêneos. Além disso, tem sido amplamente reconhecida pela doutrina a natureza híbrida do ajustamento de conduta, tendo em vista ser este instrumento influenciado por normas de direito público e de direito privado.

O compromisso de ajustamento de conduta sujeitar-se-á, portanto, aos princípios que norteiam os atos da Administração Pública (CRFB/88, art. 37), bem como sobre ele poderão incidir princípios e teorias próprias do direito privado, tais como os princípios da solidariedade, da autonomia privada, da livre-iniciativa, da imputação civil dos danos, da lealdade, da função social do negócio jurídico, por exemplo, sendo dispensada, ainda, licitação prévia à sua celebração.

*Concessa venia*, discorda-se da corrente doutrinária que vincula a celebração do TAC ao reconhecimento implícito de culpa em matéria de fato, já que a sua celebração, no âmbito do inquérito civil ou de outro procedimento investigatório instaurado pelo Ministério Público (sobretudo na seara laboral), pode se dar em prol da adesão a uma solução extrajudicial de

caráter consensual, formalizando a intenção do seu signatário quanto à manutenção da conduta nos termos que prescrevem os ditames da legislação pátria, ainda que negue a existência de quaisquer das irregularidades abrangidas pelo objeto do ajuste.

Muito se vê, inclusive, na rotina de audiências das Procuradorias Regionais do Trabalho, quando da elaboração dos termos de ajustamento de conduta, o requerimento do interessado para que conste na ata de audiência ou mesmo no próprio instrumento, cláusula expressa que retrate a sua negativa acerca do reconhecimento culpa (em qualquer modalidade) pela prática ou ocorrência das irregularidades que constituem objeto do ajuste.

Sendo assim, a celebração do compromisso de ajustamento de conduta não significaria a confissão de fatos ou o reconhecimento, pelo seu compromissário, de ilicitude da conduta investigada pelo órgão público como ameaçadora ou ofensiva a direitos metaindividuais.

Nesse sentido, aduz Ana Luiza Nery (2018, p. 134):

Como é óbvio, a ninguém pode ser imposta a *obrigação* de confessar ou de reconhecer o pedido. Assim, admitir-se como correta a tese daqueles que entendem ser o compromisso mera subsunção do interessado ao órgão público legitimado seria o mesmo que dizer que esse órgão público estaria impondo ao interessado, potestativamente, a tarefa de confessar e de reconhecer o pedido antes do pronunciamento judicial, adiantando o resultado ainda incerto – para ambas as partes – da ação judicial que será ajuizada ou da que ainda está em andamento.

O conceito elaborado por Ana Luiza Nery (2018, p. 186), não obstante tratar o ajuste como espécie cuja natureza jurídica é de transação híbrida, corrobora com o nosso entendimento acerca da utilidade do compromisso de ajustamento de conduta, tratando-se este de instrumento

celebrado entre o interessado e o poder público, por seus órgãos públicos, ou por seus agentes políticos, legitimados à propositura da ação civil pública, por cuja forma se encontra a melhor solução para evitar-se ou para pôr fim à demanda judicial que verse sobre ameaça ou lesão a bem de natureza metaindividual.

Assim, o compromisso não será imposto ao compromissário, nem este terá direito subjetivo à sua celebração, o que impede que este possa exigir a do órgão público legitimado; mas para que haja a sua assinatura, será necessária a manifestação e declaração de vontade do interessado e da entidade pública.

Importante frisar, ademais, que não há, como quer a corrente mais conservadora da doutrina, incompatibilidade entre o compromisso de ajustamento de conduta e o litígio de natureza transindividual, sendo razoável entender que, até mesmo por autorização legal expressa, o órgão público legitimado realizará determinadas concessões ao celebrar o compromisso. O que deve haver é, portanto, uma disposição desses órgãos quando da

viabilização da funcionalidade do TAC, havendo a negociação de seus aspectos (de tempo, lugar e modo), ainda que em proporções distintas.

Desse modo, a corrente doutrinária que reconhece o compromisso de ajustamento de conduta como transação híbrida argumenta que, se, ao entabular o compromisso, o órgão público fez concessões relativas ao prazo ou modo de cumprimento das obrigações que constituem objeto do TAC, e a parte interessada cedeu em outros aspectos, resta configurada a transação, ainda que as partes tenham feito concessões em diferentes proporções.

É o que preleciona Ana Luiza Nery (2018, p. 126):

Ademais, mister ressaltar que invariavelmente o órgão público também se obriga por meio do compromisso de ajustamento de conduta. Como exemplo tem-se que uma das obrigações inerentes à celebração do ajuste é a impossibilidade de ajuizamento de ação para discutir os temas tratados no acordo. Por essa razão também não se pode entender o ajustamento como uma mera anuência do particular com os termos postos pela administração.

A natureza jurídica do instituto ainda é assunto controvertido na doutrina, havendo, inclusive, quem se oponha ao entendimento de que o ajuste de conduta guardaria alguma semelhança com a transação, sob fundamento de que esta seria adequada tão somente à tutela de direitos patrimoniais de caráter individual, em que as partes interessadas realizam concessões mútuas, obrigando-se de forma recíproca, e tratando-se estas obrigações de limite máximo de responsabilidade para os envolvidos. O TAC, por outro lado, versaria sobre direitos transindividuais de natureza indisponível, cujo titular não é o órgão público legitimado, mas sim a sociedade como um todo, constituindo uma garantia mínima de tutela desses direitos; além de não haver ônus significativo da administração pública, senão o de postergar a propositura de ação civil pública.

Nesse sentido, ressalta com propriedade Hugo Nigro Mazzilli (2015, p. 315-316):

O compromisso de ajustamento de conduta é garantia mínima, não limite máximo de responsabilidade. Seu objeto o distingue de uma vera e própria transação de direito civil: esta versa interesses disponíveis de partes maiores e capazes. Ora, como os órgãos que o podem tomar não têm disponibilidade do direito material controverso, o compromisso de ajustamento de conduta deve versar apenas a assunção de obrigações de fazer ou não fazer por parte do causador do dano, que deve ajustar sua conduta às exigências da lei. O tomador do compromisso de ajustamento, em troca da obrigação assumida por parte do causador do dano, não pode dispensar, renunciar ou mitigar outras obrigações legais do compromitente; pode, entretanto, estipular *termos e condições de cumprimento* das obrigações (modo, tempo, lugar etc.).

Na seara trabalhista, o artigo 876 da CLT prevê a possibilidade de execução, na Justiça do Trabalho, do termo de compromisso de ajustamento de conduta. Indubitavelmente, trata-se

de título executivo de natureza extrajudicial, em conformidade com o que estabeleceu, também, o §6º, artigo 5º da LACP.

Sobre o tema, Raimundo Simão de Melo (2004, p. 78) explica que:

A natureza jurídica do termo de ajustamento de conduta é de título executivo extrajudicial, como já se viu. Não se trata, como pode parecer à primeira vista, de transação nem de acordo quanto à pretensão porque os legitimados não podem dispor dos interesses e direitos difusos da coletividade. O que eles podem é transigir quanto ao prazo e forma de cumprimento da obrigação prescrita em lei.

Ora, em verdade, os órgãos públicos legitimados, por não serem os verdadeiros titulares dos direitos transindividuais tutelados, e considerando a indisponibilidade desses direitos, não poderiam, em substância, renunciar ou transacionar destes no âmbito do compromisso de ajustamento de conduta, senão para viabilizar o seu cumprimento quando da negociação acerca do prazo e da forma em que se o interessado executará as obrigações nele estabelecidas.

É nesse sentido, inclusive, a previsão contida no §1º, artigo 1º, da Resolução n. 174, do Conselho Nacional do Ministério Público, que cinge a possibilidade de negociação no compromisso de ajustamento de conduta à interpretação do direito para o caso concreto, à especificação das obrigações adequadas e necessárias (em especial o modo, tempo e lugar de cumprimento), bem como à mitigação, à compensação e à indenização dos danos que não possam ser recuperados; tendo em vista que o órgão do Ministério Público, por não ser o titular dos direitos concretizados no TAC, não poderá fazer concessões que impliquem a renúncia desses direitos.

Acerca da natureza híbrida do TAC, Bruno Gomes Borges da Fonseca (2013, p. 73), aduz a

[...] possibilidade transacional relativa a aspectos periféricos ou circunstanciais do TAC (modo, lugar e tempo) e aos efeitos patrimoniais dos interesses metaindividuais. Nessas hipóteses, haveria transigência sobre as consequências e não acerca do conteúdo do direito. O TAC, por exemplo, poderá prever prazos, formas e condições para adequação da conduta e, também, estipular a maneira de reparação do dano: (i) destinação a fundos; (ii) volvida diretamente às pessoas afetadas. Por esses aspectos, assumiria feição híbrida, como tipo de transação indireta, extraordinária, especial ou atípica.

Seria razoável, portanto, estabelecer a natureza jurídica do instituto como sendo de '**negócio jurídico híbrido ou diverso**', tendo em vista as particularidades que o envolvem e a sua eficácia de título jurídico extrajudicial:

- em que o órgão público legitimado e o interessado negociam acerca do prazo, lugar e forma em que se dará o cumprimento de obrigações que visam resguardar direitos transindividuais, sem prejuízo à indisponibilidade inerente a essa classe de direitos;
- em que ambas as partes precisam anuir expressamente à sua celebração, ainda que para o interessado não constitua uma obrigatoriedade ou, muito menos, um direito subjetivo, e para a administração trate-se de ato discricionário que só é possível após as devidas considerações acerca do caso concreto;
- em que ambas as partes assumem ônus, em diferentes proporções, a administração quando abstém-se da propositura de ação civil pública tratando da matéria na qual versa o ajuste, e do interessado em cumprir todas as obrigações no tempo e forma nele previstos.

Observando a principiologia do direito público e do direito privado para cumprir os requisitos de validade do negócio jurídico, e independentemente das discussões travadas acerca das suas peculiaridades, o que importa é a efetividade prática que advém do instituto para o alcance da proteção ou reparação aos direitos transindividuais ameaçados ou lesados pelo interessado em tomar o compromisso, que se reverterá em prol de toda a sociedade.

#### **4.2 Objeto do termo de ajustamento de conduta**

Entre os pressupostos de validade do negócio jurídico, tem-se que o objeto da prestação deverá ser lícito (ou seja, não proibido pelo Direito e pela Moral e em conformidade com a ordem pública), possível (jurídica e fisicamente) e determinado ou determinável, contendo elementos suficientes à sua individualização e caracterização. Sendo assim, se o objeto for ilícito, impossível (quando versar sobre coisa inexistente ou inalcançável pelas partes) ou indeterminável, será nulo o negócio jurídico firmado.

Pensado sob o critério da razoabilidade, Fernando Grella (1993, p. 40-53) acrescenta ainda que o objeto do negócio jurídico deverá equilibrar a eficácia da reparação e a possibilidade material de sua realização.

Poderá a matéria objeto do ajustamento ter natureza de interesse coletivo, difuso e individual homogêneo, em temas relacionados ao patrimônio cultural, ao meio ambiente, a ordem econômica e urbanística, ao erário, à infância e à juventude, às pessoas com deficiência, à população indígena, aos idosos, ao consumidor, entre outros. Na seara trabalhista, esses interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos estarão inseridos no âmbito das relações

de trabalho, e, no que concerne aos últimos, observado o critério da conveniência social, capaz de ensejar a atuação do *Parquet* laboral.

Em regra, o compromisso de ajustamento de conduta poderá versar sobre qualquer obrigação de fazer ou não fazer que poderiam constituir objeto de uma ação civil pública, possuindo natureza cessatória, reparatória ou compensatória, por exemplo. Todavia, o alcance do seu objeto pode ser ampliado, não estando limitado somente à essas obrigações de fazer e de não fazer, como é o caso de quaisquer medidas compensatórias de caráter diverso, desde que adequadas ao interesse transindividual tutelado.

Não há óbice, portanto, para que a modalidade de obrigação presente no TAC envolva a entrega de coisa certa ou determinável (obrigação de *dar*) ou de *indenizar* o dano causado, notadamente, quando não for mais possível a recomposição do bem jurídico tutelado ao *status quo ante* ou, ainda, diante da existência de dano extrapatrimonial; podendo, inclusive, haver a cumulação de obrigações em modalidades distintas. De toda sorte, o órgão público legitimado priorizará a reparação e prevenção do dano ao interesse transindividual tutelado, restando às cominações legais aplicáveis um caráter ‘secundário’.

Tanto é, que o Conselho Nacional do Ministério Público adotou o entendimento que “*o Ministério Público poderá firmar compromisso de ajustamento de conduta, nos casos previstos em lei, com o responsável pela ameaça ou lesão aos interesses ou direitos mencionados no art. 1º desta Resolução, visando à reparação do dano, à adequação da conduta às exigências legais ou normativas e, ainda, à compensação ou à indenização pelos danos que não possam ser recuperados*

” (art. 14, Resolução n. 23/2007).

Alguns autores, a exemplo de Fernando Grella (1993, p. 40-53), adotam um posicionamento no sentido de considerar o ajustamento de conduta como medida que deve, necessariamente, corresponder satisfatoriamente à pretensão de prevenir ou reparar integralmente o ilícito ou dano causado a interesse transindividual, tal como se daria em ação civil pública, devendo toda a matéria porventura tratada na ação judicial estar presente no compromisso firmado.

Entende-se, por outro lado, que a finalidade precípua do ajustamento de conduta seria, justamente, a prevenção ou reparação a lesão a bens de natureza transindividual, por meio de uma solução consensualmente estabelecida entre as partes, o que nem sempre será capaz de abranger todos os aspectos passíveis de discussão em ação civil pública, ou, em oposição, poderia até mesmo transcender estes aspectos.

No mesmo sentido, é o magistério de Ana Luiza Nery (2018, p. 159):

Diversamente, entendemos que o compromisso de ajustamento de conduta pode versar sobre a totalidade, parte, ou transcender a matéria discutida ou passível de discussão em sede de ação civil pública, bem como versar sobre a matéria investigada por meio de procedimento administrativo ou inquérito civil [...].

Ademais, é essencial esclarecer que os órgãos públicos legitimados para tomar o compromisso de ajustamento de conduta deverão observar a pertinência temática mínima no que tange à matéria tratada pelo ajuste e as atribuições do ente público, ou seja, deverá ser compatível, ainda que mediamente, com a competência institucional do órgão público que celebrará o ajuste (§6º, art. 5º da Lei n. 7.347/85).

#### **4.3 Legitimidade ativa e passiva para a celebração do Termo de Ajustamento de Conduta**

Para a defesa dos bens jurídicos de natureza transindividual em juízo, o ordenamento jurídico pátrio observou o critério da legitimação concorrente entre os entes mencionados pelo artigo 5º da Lei n. 7.347/85, quais sejam: o Ministério Público; a Defensoria Pública; a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios; as autarquias; as fundações públicas; as sociedades de economia mista; as empresas públicas e as associações, estas, desde que constituídas há pelo menos um ano e que incluam, entre as suas finalidades institucionais, a proteção ao patrimônio público e social, ao meio ambiente, ao consumidor, à ordem econômica, à livre concorrência, aos direitos de grupos raciais, étnicos ou religiosos ou ao patrimônio artístico, estético, histórico, turístico e paisagístico.

Não foi ao acaso, no entanto, que o legislador optou pelo uso do termo “órgãos públicos legitimados” quando, no §6º do mesmo dispositivo legal, menciona que à estes caberá tomar dos interessados compromisso de ajustamento de sua conduta às exigências legais, mediante cominações, que terá eficácia de título executivo extrajudicial. O motivo para esta escolha foi o fato de que nem todas os legitimados à propositura da ação civil pública previstos no *caput* do art. 5º terão, também, a legitimidade para a celebração do ajuste de conduta.

Maria Sylvia Zanella di Pietro (2005, p. 426) conceitua “órgão público” como sendo:

[...] uma unidade que congrega atribuições exercidas pelos agentes públicos que o integram com o objetivo de expressar a vontade do Estado. Na realidade, o órgão não se confunde com a pessoa jurídica, embora seja uma de suas partes integrantes: a pessoa jurídica é o todo, enquanto os órgãos são parcelas integrantes do todo. O órgão também não se confunde com a pessoa física, o agente público, porque congrega funções que este vai exercer. Conforme estabelece o artigo 1º, §2º, inciso I, da Lei nº. 9.784, de 19-1-99, que disciplina o processo administrativo no âmbito da Administração Pública Federal, órgão é a ‘unidade de atuação integrante da estrutura

da Administração direta e da estrutura da Administração indireta". Isto equivale dizer que o órgão não tem personalidade jurídica própria, já que integra a estrutura da Administração Direta, ao contrário da entidade, que constitui 'unidade de atuação dotada de personalidade jurídica' (inciso II do mesmo dispositivo); é o caso das entidades da Administração Indireta (autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista).

Quais seriam, portanto, esses órgãos públicos legitimados?

Para solucionarmos a questão posta, pensaremos, a princípio, na interpretação sistemática das Leis nº. 7.347/85 (Lei da Ação Civil Pública) e 8.078/90 (Código de Defesa do Consumidor), que nos permitia concluir que os órgãos públicos legitimados à tomada do compromisso de ajustamento de conduta seriam, justamente, o Ministério Público, a União, os Estados, o Distrito Federal, os Municípios, as autarquias e fundações de direito público, e as entidades e órgãos da administração pública direta ou indireta, ainda que sem personalidade jurídica (voltados à defesa dos interesses e direitos difusos, coletivos e individuais homogêneos).

Conceituando autarquia e fundação públicas, Maria Sylvia Zanella Di Pietro (2005, 247) define a primeira como "*pessoa jurídica de direito público, criada por lei, com capacidade de autoadministração, para o desempenho de serviço público descentralizado, mediante controle administrativo exercido nos limites da lei*", enquanto a segunda seria aquela que é instituído pelo poder público e cujo o patrimônio seria "*total ou parcialmente público, dotado de personalidade jurídica, de direito público ou privado, e destinado, por lei ao desempenho de atividades do Estado na ordem social, com capacidade de autoadministração e mediante controle da Administração Pública, nos limites da lei*".

Ademais, é facultada, às agências reguladoras e executivas a tomada de ajuste de conduta. As primeiras por tratarem-se, *stricto sensu*, de entidades da Administração Indireta que, observado o critério da especialidade, regulará a matéria que lhe é afeta; e as segundas por tratarem-se de autarquias ou fundações que celebram contratos de gestão com órgãos da Administração Direta a qual se vinculem em prol do equilíbrio entre a eficácia do serviço público e a redução de custos.

Inserem-se, ainda, por força de decisão exarada pelo Supremo Tribunal Federal<sup>10</sup>, na qualificação de "órgãos públicos legitimados" (§6º, art. 5º, Lei 7.347/85), os Conselhos Profissionais, tendo em vista a sua reconhecida natureza jurídica de autarquias híbridas.

---

<sup>10</sup> STF, Tribunal Pleno, ADI 1717/DF, Rel. Min. Sydney Sanches j. 07.11.2002, DJ 28.03.2003, p. 61

No tocante à Defensoria Pública, a Lei Complementar 132/2009 autorizou expressamente a possibilidade de que, no âmbito extrajudicial, a Defensoria Pública da União celebrasse instrumento de transação, mediação ou conciliação referendado pelo Defensor Público, com eficácia de título executivo extrajudicial, mesmo quando celebrado com pessoa jurídica de direito público. A mesma Lei Complementar assegura à Defensoria Pública da União, do Distrito Federal e dos Territórios a atribuição para promover a ação civil pública, além de todas as ações capazes de propiciar a adequada tutela dos direitos difusos, coletivos ou individuais homogêneos quando o resultado da demanda puder beneficiar grupo de pessoas hipossuficientes.

Quem são, portanto, as entidades que não possuem legitimidade para a tomada do compromisso de ajustamento de conduta?

Sendo assim, estariam excluídas do rol de legitimados para a tomada do referido instrumento, as sociedades de economia mista, empresas públicas e fundações privadas, uma vez que possuem natureza jurídica de direito privado.

Sobre o tema, Hugo Nigro Mazzilli (2015, p. 312) expõe que:

Quando as empresas públicas e as sociedades de economia mista explorarem atividade econômica de produção ou comercialização de bens ou de prestação de serviços, devem ter função social e sujeitar-se a formas de fiscalização pelo Estado e pela sociedade. Agindo nessa qualidade, não são as mais indicadas para tomar compromissos de ajustamento dos causadores de danos a interesses transindividuais. Como exploram atividade econômica em situação análoga ao regime jurídico próprio de empresas privadas, faltam-lhe condições para buscar a só defesa do interesse público primário, pois não estariam suficientemente isentas para distinguir o interesse da coletividade e o interesse próprio ou de mercado.

As organizações sociais e organizações da sociedade civil de interesse público (OSCIP's) também não possuem essa legitimidade, tendo em vista tratarem-se, também, de pessoas jurídicas de direito privado, instituídas por iniciativa de particulares, para o desempenho de serviços sociais não exclusivos do Estado, ainda que sejam incentivadas e fiscalizadas pelo Poder Público.

As associações, ainda que estejam constituídas, em conformidade com a lei civil, há pelo menos um ano e incluam, entre as suas finalidades institucionais, a proteção ao patrimônio público e social, ao meio ambiente, ao consumidor, à ordem econômica, à livre concorrência, aos direitos de grupos raciais, étnicos ou religiosos ou ao patrimônio artístico, estético, histórico, turístico e paisagístico, não possuirão legitimidade para firmar compromisso de ajustamento de conduta, tendo em vista possuírem personalidade jurídica de direito privado e, consequentemente, não poderem ser qualificadas como “órgãos públicos”.

É o caso, por exemplo, dos sindicatos, confederações, federações e centrais sindicais, que não são órgãos públicos, mas que, embora possam promover ação coletiva, não poderão tomar compromissos de ajustamento de conduta.

Reitera-se que, aos órgãos públicos legitimados a tomar compromisso de ajustamento de conduta é necessária a observância quanto à pertinência temática mínima no que tange à matéria tratada pelo ajuste e as atribuições e finalidades institucionais do órgão público, ou seja, deverá haver compatibilidade, ainda que de forma mediata, com a competência institucional do órgão público que celebrará o ajuste (§6º, art. 5º da Lei n. 7.347/85).

O Ministério Público da União, por possuir diversos ramos de atuação, observará as determinações estabelecidas na Lei Complementar 75/93, que disciplina as atribuições de cada um de seus ramos especializados. Residualmente, toda a matéria que não ensejar a atuação dos ramos especializados do MPU, poderá ser inserida no âmbito de atuação dos Ministérios Públicos Estaduais.

O Ministério Público do Trabalho, por ser ramo especializado do MPU, considerando as alterações na redação do artigo 114 da Constituição Federal de 1988, a partir da vigência da Emenda Constitucional nº. 45/2004, possuirá legitimidade para firmar termos de compromisso de ajustamento de conduta quando a matéria envolvida (lesão a bem jurídico de natureza metaindividual) for afeta às relações de trabalho.

Quanto à legitimidade passiva para assinatura do compromisso de ajustamento de conduta, o critério utilizado para qualificar o compromissário das obrigações assumidas é o da capacidade. Sendo assim, qualquer pessoa física com capacidade civil poderá firmar o compromisso, ajustando a sua conduta, bem como qualquer pessoa jurídica, seja de direito público ou privado, e até mesmo os entes despersonalizados, como o condomínio e a massa falida, por exemplo.

Hugo Nigro Mazzilli (2015, p. 313) assevera que o compromisso de ajustamento de conduta deve ser tomado do causador do dano ou daquele que possa vir a causá-lo, expondo, ainda, que:

Qualquer pessoa capaz pode ajustar a sua conduta; também as pessoas jurídicas podem fazê-lo, desde que devidamente representadas. Também as pessoas jurídicas de Direito Público podem fazê-lo. Embora sejam estas também autorizadas a tomar o compromisso de ajustamento de conduta, não raro também são causadoras de danos a interesses transindividuais, e, assim, o Ministério Público poderá. P. ex., tomar de uma autarquia, de uma empresa pública ou de uma Municipalidade o compromisso de fazer cessar uma atuação nociva a interesses transindividuais, que estejam causando diretamente.

Acerca da representação do compromissário, teceremos algumas importantes considerações. A primeira delas é que, caso a pessoa física com plena capacidade civil, por qualquer motivo, estiver impossibilitada de comparecer à ocasião em que se dará a assinatura do TAC, poderá fazer-se representar por procurador com poderes especiais outorgados por instrumento de mandato público ou particular.

Em se tratando o compromissário de menor de dezoito anos, a representação no ato da celebração do compromisso se dará por intermédio dos seus pais ou responsáveis legais, salvo quando se tratar de menor que se qualifique como emancipado (como é o caso, inclusive, daqueles que tenham estabelecimento civil ou comercial que lhes assegurem economia própria, conforme estabelece o Código Civil, art. 5º, inciso V).

As pessoas jurídicas de direito público, integrantes da Administração Direta ou Indireta deverão comparecer por meio dos seus respectivos representantes legais, ou, quando não for possível, por procurador ou preposto investido com poderes expressos para firmar termo de compromisso de ajustamento de conduta.

Já as pessoas jurídicas de direito privado poderão ser representadas por sócio com poderes de gestão, por preposto ou procurador com instrumento de procuração válido, que autorize expressamente a assinatura do TAC. Os entes despersonalizados, como a massa falida e o condomínio, deverão ser representados pelo administrador judicial e pelo síndico, respectivamente; ou, estando impossibilitado o seu comparecimento, poderá haver a nomeação de preposto ou procurador, ambos com poderes expressos para representá-los no ato de assinatura do TAC.

Em se tratando de empresa pertencente a grupo econômico, a representação se dará por meio do representante legal da pessoa jurídica controladora a qual esteja vinculada, sendo admitida, ainda, a representação por procurador com poderes especiais outorgados pelo representante (§3º, art. 3º, Resolução CNMP nº 179/2017).

Algumas consequências decorrem, portanto, da irregularidade de representação do compromissário quando da assinatura do termo de compromisso de ajustamento de conduta.

Inserindo-se no plano de validade, a irregularidade envolvendo a representação do compromissário para assinatura do compromisso, quando não sanável (através da juntada imediatamente posterior de mandato ou carta de preposição, em original), não produz quaisquer efeitos obrigacionais; sendo assim, caso aquele que assinou o instrumento não possua poderes para tanto, o compromisso não poderá ser aperfeiçoado, hipótese em que será ajuizada a ação civil pública correspondente, a fim de que se possa buscar a reparação ou prevenção do dano à bem jurídico de natureza metaindividual, através da condenação deste às obrigações de fazer

ou não fazer, sob pena de incorrência das sanções cominatórias aplicáveis (astreintes), cumuladas, ainda, com a condenação a título de dano moral coletivo.

Imaginemos a seguinte situação:

No âmbito do MPT, diante da constatação de irregularidades trabalhistas no curso do Inquérito Civil, o membro oficiante designa audiência para assinatura do compromisso; ocasião em que, estando devidamente representada para o ato e manifestando sua concordância acerca das cláusulas estipuladas, a partir assinará o ajuste, também assinado pelo membro do MPT que preside a aludida audiência. Ocorre, todavia, que, por ocasião da audiência, a parte não possui representação adequada para assinatura do instrumento. Nesse caso, dois caminhos são possíveis: ou ocorrerá o adiamento da audiência para data posterior, a fim de que sejam apresentadas a procuração ou a carta de preposição; ou poderá ser concedido prazo, após firmado o compromisso, para juntada dos documentos relativos à adequada representação, sob as penas da lei.

#### **4.4 Obrigações passíveis de celebração pelo ajustamento na seara trabalhista: o TAC como instrumento de efetivação dos direitos metaindividual dos trabalhadores**

O Ministério Público do Trabalho poderá firmar termo de ajustamento de conduta, nos casos previstos em lei, com o responsável pela ameaça ou lesão aos interesses ou direitos de natureza metaindividual no âmbito das relações de trabalho, visando à reparação do dano, à adequação da conduta às exigências legais ou normativas e, ainda, à compensação e/ou indenização pelos danos que não possam ser reparados (Resolução n. 69/2007 do CSMPT, art. 114).

Desse modo, os TACs firmados no âmbito do Ministério Público do Trabalho, ante todo o contexto social e normativo em que estão inseridos, têm caráter que é tanto repressivo, como preventivo, estimulando o cumprimento das normas laborais através da constante fiscalização acerca desse cumprimento, e a eventual aplicação de penalidades.

A missão constitucionalmente atribuída ao Ministério Público, entre eles o do Trabalho, foi, justamente, a defesa, como órgão agente ou interveniente, dos interesses (que deve ser interpretado como sinônimo de direitos) difusos, coletivos, sociais, e individuais homogêneos; para os últimos, a atuação ministerial exige a observância do critério de relevância social.

Por difusos podemos definir os direitos “transindividuais de natureza indivisível, de que sejam titulares pessoas indeterminadas e ligadas por circunstâncias de fato” (artigo 81, parágrafo único, inciso I, da Lei 8.078/90). São, portanto, um conjunto de interesses individuais,

que por seu objeto indivisível, são compartilhados por pessoas indetermináveis, que se encontram vinculadas umas às outras por circunstâncias de fato conexas.

Acerca da abrangência dos interesses difusos, argumenta Hugo Nigro Mazzilli (2007, p. 51):

Ha interesses difusos: a) tão abrangentes que chegam a coincidir com interesse público (como o do meio ambiente como um todo); b) menos abrangentes que o interesse público, por dizerem respeito a um grupo disperso, mas que não chegam a confundir-se com o interesse geral da coletividade (como o dos consumidores de um produto); c) em conflito com o interesse da coletividade como um todo ( como os interesses dos trabalhadores na indústria do tabaco); d) em conflito com o interesse do Estado, enquanto pessoa jurídica (como o interesse dos contribuintes); e) atinentes a grupos que mantêm conflitos entre si (interesses transindividuais reciprocamente conflitantes, como os dos que desfrutam do conforto dos aeroportos urbanos, ou da animação dos chamados trios elétricos carnavalescos, em oposição aos interesses dos que se sentem prejudicados pela correspondente poluição sonora).

Não são, pais, os interesses difusos mera subespécie de interesse público. Embora em muitos casos possa até coincidir o interesse de um grupo indeterminável de pessoas com o interesse do Estado ou com o interesse da sociedade como um todo (como a interesse ao meio ambiente sadio), a verdade é que nem todos interesses difusos são compartilhados pela coletividade ou comungados pelo Estado, como já ficou claro no exame dos exemplos dados acima.

Já os interesses ou direitos coletivos são entendidos como “transindividuais de natureza indivisível, de que seja titular grupo, categoria ou classe de pessoas ligadas entre si ou com a parte contrária por uma relação-jurídica base” (artigo 81, parágrafo único, inciso II, da Lei 8.078/90). Para compreender a abrangência do alcance dos direitos coletivos observa-se o critério da determinabilidade dos seus titulares, uma vez que a existência de relação jurídica entre si ou com a parte contrária torna esses titulares identificáveis, sendo, portanto, mais restritos que os direitos difusos. Permanece, contudo, uma característica comum, que é a indivisibilidade, sendo esta compreendida na medida em que a satisfação do direito de um único titular, importa a de todos os outros.

Cabe, também aqui, uma advertência. Embora o CDC se refira a ser uma relação jurídica básica o elo comum entre os lesados que comunguem o mesmo interesse coletivo (tomado em seu sentido estrito), ainda aqui é preciso admitir que essa relação jurídica disciplinará inevitavelmente uma hipótese fática concreta; entretanto, no caso de interesses coletivos, a lesão ao grupo não decorrerá propriamente da relação fática subjacente, e sim da própria relação jurídica viciada que une o grupo. (MAZZILLI, 2007, p. 53).

O interesse coletivo em sentido estrito é tutelado, por exemplo, quando o Ministério Público do Trabalho, propõe ação civil pública para declarar a nulidade de contrato, acordo coletivo ou convenção coletiva que viole as liberdades individuais ou coletivas, ou os direitos individuais indisponíveis dos trabalhadores. Outro exemplo, aplicável ao ajustamento de

conduta, é o TAC que estabelece parâmetros que deverão observados por determinado sindicato quando da realização das eleições sindicais (em conformidade com os artigos inseridos na Seção IV da Consolidação das Leis do Trabalho).

Interesses individuais homogêneos serão “assim entendidos os decorrentes de origem comum” (artigo 81, parágrafo único, inciso III, da Lei 8.078/90). Sobre estes muito se discutiu a respeito da legitimidade do Ministério Público do Trabalho, sob o fundamento de que lhes faltariam a natureza de transindividualidade, indiscutíveis no que tange aos direitos difusos e coletivos.

A respeito do tema, Ronaldo Lima dos Santos (2004, p. 103-104) leciona:

A expressão ‘individuais indisponíveis’ levou parte da doutrina a considerar o Ministério Público do Trabalho parte ilegítima para a tutela dos interesses individuais homogêneos, por estes serem, em sua essência, disponíveis.

No entanto, o suposto óbice legislativo restou superado pela doutrina em face das seguintes considerações: a) o conceito de interesses individuais homogêneos somente foi introduzido na legislação brasileira com o advento do Código de Defesa do Consumidor, em 1990, de tal modo que o legislador constituinte não poderia mesmo incluí-los no rol do artigo 129 da CF/88; b) o princípio da máxima efetividade exige que seja dada interpretação ampla ao vocábulo ‘coletivos’, previsto no inciso III do artigo 129, para que sejam abrangidos os interesses individuais homogêneos; c) o rol do artigo 129 é taxativo, sendo complementado pelo preceito do inciso IX do artigo 129 da CF/88 que prescreve ao Ministério Público o exercício de ‘outras funções que lhe forem conferidas, desde que compatíveis com a sua finalidade’; de modo que tanto o Código de Defesa do Consumidor (inciso III do artigo 81), quanto a lei Orgânica do Ministério Público da União (LC n. 75/93), que, em seu artigo 6º, atribui ao Ministério Público a tutela de ‘outros interesses individuais indisponíveis, homogêneos, sociais, difusos e coletivos, preenchem o espaço deixado à legislação infraconstitucional pelo legislador constituinte.

É matéria já pacificada pela jurisprudência pátria, inclusive dos Pretórios Superiores (STF, STJ e TST) e pela doutrina a legitimidade do Ministério Público do Trabalho para a defesa dos interesses individuais homogêneos; todavia, imperou o entendimento exarado pelo Conselho Superior do Ministério Público do Trabalho, que relativamente a estes interesses, deverá ser analisada a origem comum, bem como observado o critério de repercussão social da lesão, pautado na conveniência social. Nesse sentido, dispõe o Enunciado nº. 5 da Câmara de Coordenação e Revisão (CCR):

**VIOLAÇÃO DE DIREITOS INDIVIDUAIS HOMOGÊNEOS - ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO - DISCRICIONARIEDADE DO PROCURADOR OFICIANTE.** Mantém-se, por despacho, o arquivamento da Representação quando a repercussão social da lesão não for significativamente suficiente para caracterizar uma conduta com consequências que reclamem a atuação do Ministério Público do Trabalho em defesa de direitos individuais homogêneos. A atuação do Ministério Público deve ser orientada pela ‘conveniência social’. Ressalvados os casos de defesa judicial dos direitos e interesses de incapazes e população indígena.

É o caso, por exemplo, a lesão que envolve bem jurídico de relevância significativa para a sociedade e fundamento constitucional, como a dignidade da pessoa humana, saúde e segurança do trabalho, proteção à criança e ao adolescente; bem como os casos em que os danos alcançam uma grande dispersão de lesados, *verba gratia*, o chamado dano em massa; ou ainda em razão da conveniência social, para assegurar a observância da ordem jurídica.

A repercussão social da lesão não se configura meramente em razão do critério numérico de trabalhadores atingidos, mas reveste-se pela indisponibilidade do bem jurídico a ser tutelado. Sendo assim, pouco importa o número de empregados atingidos, posto que, quando se trata de interesse indisponível do trabalhador, remanesce subjacente a violação de interesse de toda a sociedade. É o caso, por exemplo, da conduta tipificada como assédio moral, que faz tabula rasa a direito indisponível do trabalhador, que é a dignidade da pessoa humana (princípio fundante da República Federativa do Brasil – art. 1º, inciso III).

A dignidade da pessoa humana é, pois, a base na qual se firma a tutela dos direitos sociais fundamentais na seara trabalhista, devendo as cláusulas estipuladas no termo de compromisso de ajustamento de conduta prever a adequação da conduta do causador do dano, ou potencial causador, ao mínimo previsto pela legislação pátria. Assim, em um exemplo simples, se a irregularidade trabalhista constatada no âmbito do Inquérito Civil diz respeito ao atraso no pagamento dos salários dos trabalhadores de determinada empresa, a cláusula inserida no TAC deverá consignar obrigação compatível com o mínimo previsto na legislação, tal como “Efetuar o pagamento integral do salário dos seus empregados até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido”, em conformidade com o artigo 459, §1º da CLT.

Os direitos sociais possuem previsão em diversos artigos do texto constitucional, nos quais destacam-se os artigos 6º e 7º e respectivos incisos, sem prejuízo, no entanto, dos tratados internacionais que o Brasil seja signatário (art. 5º, §2º, CRFB/88).

Por fim, é importante frisar que, buscou-se, com escopo de conferir maior efetividade à atuação do Ministério Público do Trabalho, articulação interna a partir da criação das coordenadorias temáticas, de acordo com as suas áreas prioritárias de atuação, a fim de assegurar maior uniformização da atuação dos seus membros e, consequentemente, abranger de forma mais eficaz a concretização dos direitos transindividuais tutelados. São elas, em suma: COORDINFÂNCIA - para combate à exploração do trabalho da criança e do adolescente ; CONAETE – para a erradicação do trabalho escravo; COORDIGUALDADE - para promoção da igualdade de oportunidades e eliminação da discriminação no trabalho ; CONAFRET - para combate às fraudes nas relações de trabalho; CONAP - para o combate às irregularidades

trabalhistas na Administração Pública; CODEMAT – para a defesa do meio ambiente do trabalho; CONATPA – para o trabalho portuário e aquaviário; e CONALIS – para a liberdade sindical.

Ante todo o exposto, podemos dizer que o termo de compromisso tem por objetivo adequar a conduta do causador (ou do potencial causador) do dano à bem jurídico de natureza metaindividual, no âmbito das relações de trabalho, ao mínimo previsto pela legislação em vigor; estipulando, para tanto, obrigações de fazer e/ou de não fazer (ou mesmo de dar) em conformidade com a amplitude e particularidades da lesão, bem como a reparação a título de tutela específica, reparatória/cominatória.

A adequação da conduta a fim de buscar o cumprimento da legislação pátria de forma espontânea, simplificada, menos onerosa e rápida, notadamente para assegurar uma proteção efetiva à bens jurídicos de natureza transindividual afetos às relações de trabalho, observando os motes do processo coletivo (corrigir, prevenir, reparar e educar) e contribuindo para reduzir a sobrecarga do Poder Judiciário, é, pois, a razão de existir do TAC.

Sendo assim, as obrigações nele estabelecidas poderão ter cunho corretivo (para adequar a conduta do interessado aos moldes da legislação em vigor), preventivo (para fazer cessar a ameaça de dano ou a ilicitude constatada), reparatório (para indenizar ou compensar o dano causado) e pedagógico (ensinando, tanto ao interessado quanto aos demais, a não rescindir no erro).

#### **4.5 Cominações passíveis de previsão no Termo de Ajustamento de Conduta**

O §6º do artigo 5º da Lei n. 7.347/85 prevê que o compromisso de ajustamento de conduta deverá ser tomado mediante cominações, que servirão de estímulo ao cumprimento das obrigações nele estipuladas, tratando-se estas de sanções de natureza civil entabuladas para hipótese em que se configure o descumprimento contratual. Por se tratar de uma exigência legal, constitui requisito de validade do compromisso firmado, caso contrário, tornaria inócuia a execução compulsória do título executivo extrajudicial em caso de inadimplemento.

A sanção em caso de descumprimento do compromisso de ajustamento de conduta terá caráter cominatório, correspondendo, portanto, a uma coação de caráter econômico, na medida em que compelem o devedor ao cumprimento das obrigações que se nega a cumprir; e é justamente pelo seu caráter coercitivo (e não punitivo, como se observa nas cláusulas penais compensatórias), que estas não poderão substituir a obrigação principal assumida, ou mesmo

impedir a aplicação de outras multas pelos órgãos de fiscalização do trabalho, desencorajando, assim, o seu descumprimento.

É importante frisar que quando os órgãos públicos legitimados estipulam as cominações no termo de compromisso, terão por finalidade principal o efetivo cumprimento das obrigações previstas no instrumento e, consequentemente, conferir maior efetividade na tutela específica consubstanciada no direito metaindividual em questão, concordando o causador do dano (ou o provável causador) em submeter-se à incidência da sanção prevista em caso de inadimplemento das obrigações pelas quais se comprometeu.

Quanto à forma em que serão fixadas, há uma certa liberdade do órgão público legitimado no momento da entabulação do compromisso para estabelecer os critérios qualitativos e quantitativos para fixação da sanção correspondente, observados os critérios da razoabilidade e a finalidade a que se destina o referido instrumento (a tutela de interesses transindividuais afetos às relações de trabalho); podendo a multa pecuniária ser fixada por dia de atraso quanto ao cumprimento das obrigações estipuladas (astreintes), por número de trabalhadores atingidos, por número de atos praticados em descumprimento às obrigações assumidas, ou tomado por base um valor fixo, que será cobrado conforme a verificação do descumprimento das obrigações assumidas, seja em razão da fiscalização do trabalho empreendida, ou mesmo por qualquer outro meio idôneo de constatação (pesquisa em sistemas informatizados e bancos de dados, por exemplo).

A multa a ser fixada no instrumento deverá ser suficiente e compatível com a obrigação, não podendo, todavia, ser excessiva a ponto de inviabilizar a atividade econômica da empresa ou do causador do dano, ou tão ínfima que ao compromissário pareça ser mais ‘vantajoso’ descumprir as obrigações assumidas que as cumprir, efetivamente.

Salienta-se, ademais, que não estão as cominações previstas no ajustamento revestidas de um caráter absoluto, sendo admitido, no âmbito do Ministério Público do Trabalho, que o Procurador Oficiante, a seu critério e orientado pelo interesse público devidamente justificado, possa negociar a quantidade ou a qualidade da multa relativa à obrigação de fazer ou não fazer estipuladas no TAC, ou mesmo decidir pela execução da multa nele fixada ou pela flexibilização do seu cumprimento. Inclusive, é nesse sentido que se posiciona a CCR no teor do Enunciado nº. 11:

**EXECUÇÃO DE TAC/ACP –** No processo de execução de TAC ou ACP, o Procurador Oficiante, no exercício de sua competência funcional e de acordo com o seu juízo de conveniência e oportunidade, negociar prazos e condições de cumprimento das obrigações principais, bem como o valor da multa respectiva, inclusive para dispensá-la parcial ou integralmente, quando o interesse público assim

o exigir e a medida se revelar oportuna e compatível com as metas do Ministério Público do Trabalho. (Aprovado na 49ª sessão ordinária, em 22/02 e 10.03.2015, DJ-I 23.03.2015, p. 76/77).

Acerca da multa prevista no TAC, Adverte Hugo Nigro Mazzilli (2015, p. 315) que:

Para melhor atingir seus fins, recomenda-se que, nos compromissos de ajustamento, se imponha multa cominatória para o caso de descumprimento da obrigação de fazer ou de não fazer (p. ex., multa diária ou por ato de violação). De qualquer forma, mesmo que não contenha tal cláusula, agora nosso sistema processual civil admite a execução de obrigação de fazer fundada em título executivo extrajudicial; nesse caso, deve o juiz, ao despachar a inicial, fixar multa por dia de atraso no cumprimento da obrigação, bem como a data a partir da qual será devida; se o valor da multa estiver previsto no título, o juiz poderá reduzi-lo, se o considerar excessivo.

Sendo assim, os membros do Ministério Público do Trabalho (e, por analogia, os demais órgãos públicos legitimados) podem flexibilizar aspectos qualitativos e quantitativos vinculados às cominações presentes no termo de compromisso, negociando prazos e condições de cumprimento das obrigações principais, bem como o valor da multa prevista, inclusive, para dispensá-la, de forma parcial ou integral, desde que presente o interesse público devidamente justificado, e sendo a medida considerada como oportuna e compatível com as metas do órgão ministerial.

Quaisquer recursos eventualmente recolhidos a partir da execução das sanções previstas no TAC serão destinados a fundos específicos, voltados para a reparação de danos ocasionados aos bens jurídicos de natureza transindividual, como o Fundo de Direitos Difusos e o Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT, sendo admissível, ainda, a destinação dos referidos recursos a projetos de prevenção ou reparação de danos de bens jurídicos da mesma natureza, ao apoio de entidades cuja finalidade institucional inclui a proteção aos direitos ou interesses difusos, a depósito em contas judiciais, ou poderão receber destinação específica, com a mesma finalidade dos fundos previstos em lei ou que esteja em conformidade com a natureza e a dimensão do dano (§1º, art. 5º, Resolução CNMP nº 179/2017).

#### **4.6 Aproveitamento das questões que constituem objeto do TAC firmado em outros procedimentos investigatórios no âmbito do MPT**

No Ministério Público do Trabalho, quando um termo de compromisso de ajustamento de conduta é firmado nos autos do inquérito civil ou de outro procedimento investigatório, a investigação é encerrada, presumindo-se que a lesão ou possibilidade de lesão a direito metaindividual dos trabalhadores, anteriormente constatada ou investigada, foi corrigida, e

passando as obrigações pactuadas a serem acompanhadas pela rotina de fiscalizações designada pelo órgão ministerial. Desnecessária, portanto, a atividade revisional ou homologatória pelo Órgão Superior (CCR).

Ocorre que, comumente, com o advento de novas denúncias ou mesmo por ocasião da constatação de irregularidades pelos órgãos de fiscalização do trabalho em outros procedimentos em que o compromissário figura como parte, estes acabem por ter objeto total ou parcialmente coincidente com a matéria já tratada pelas obrigações assumidas em TAC anteriormente firmado.

Nesses casos, a providência a ser tomada é a juntada, aos autos do inquérito civil em acompanhamento (com TAC firmado), da Notícia de Fato ou do Relatório de Fiscalização, procedendo, no primeiro caso, com a fiscalização das questões abordadas pela nova denúncia, ou, no segundo caso, com a execução das obrigações cujo descumprimento fora noticiado.

Na prática, a existência de TAC firmado para tratar de determinadas questões impede a instauração de investigações autônomas acerca dessas mesmas questões, tratando as novas denúncias que surgirem, nesse sentido, como indícios de que o compromissário viria descumprindo as obrigações para as quais se comprometeu no momento da assinatura do termo; devendo estas ser anexadas ao Inquérito Civil com TAC já firmado, observados os critérios de prevenção.

#### **4.7 Existência, Validade e Eficácia**

O negócio jurídico, para que produza plenamente os efeitos a que se propõe no mundo jurídico, deve ser analisado a partir de três planos: seus elementos constitutivos, pressupostos de validade e os fatores que possam inferir na sua eficácia jurídica.

Para existir, o negócio jurídico depende da manifestação da vontade sem quaisquer vícios que possam macular o consentimento; de um objeto bem definido, que consiste na prestação da relação obrigacional estabelecida, de forma mediata ou imediata; e de uma forma para que seja exteriorizado.

Existir, todavia, não significa produzir efeitos, e é por isso que se analisam, também, os seus pressupostos de validade, que decorrem dos próprios elementos de existência. Assim sendo, para além da mera manifestação da vontade, a validade do negócio jurídico estará condicionada a que a vontade seja emanada de forma livre e de boa-fé, devendo o agente ter capacidade para manifestar a sua vontade, além de legitimidade para tanto; do mesmo modo, deverá o objeto do negócio jurídico ser idôneo (ou lícito), possível (sob os aspectos físico e

jurídico), além de determinado ou determinável (cujos elementos mínimos de individualização permitam a sua caracterização); a forma, por sua vez, deverá ser adequada ao negócio jurídico almejado, entendida esta como a prescrita ou não defesa em lei.

Conforme abordado anteriormente, a finalidade do ajuste de conduta é a de promover a integral observância do ordenamento jurídico, notadamente com escopo de evitar um dano à bem jurídico de natureza transindividual ou repará-lo, quando possível, por meio de obrigações de fazer ou não fazer estipuladas, sob pena de sanção cominatória.

O termo deve ser escrito, não se admitindo a forma verbal ou tácita, bem como em sua estrutura deverão constar, como requisitos de existência do compromisso:

- a) a qualificação completa das partes compromissadas e representantes legais;
- b) as obrigações (de fazer ou não fazer, em regra) estipuladas de forma clara e específica, assim como a sua forma de cumprimento (modo, tempo e lugar);
- c) multa cominatória em caso de descumprimento;
- d) indicação do fundo para o qual serão revertidos os valores decorrentes desse descumprimento, ou a conversão em obrigação alternativa, a cargo do Procurador Oficiante;
- e) tempo de vigência das cláusulas, quando não for imediato;
- f) lugar e data em que é celebrado;
- g) assinatura do compromissário e do membro do Ministério Público do Trabalho.

Deverá, ainda, ser revestido de liquidez e certeza a que se presta o título executivo extrajudicial, além de ser desnecessária a presença de testemunhas, tendo em vista a ausência de previsão legal para tanto. Atendendo ao princípio da publicidade previsto no artigo 37 da Constituição Federal, deverá o TAC ser amplamente divulgado.

Especificando os requisitos formais de existência do TAC, a sua validade, enquanto negócio jurídico híbrido ou diverso, estará vinculada com o direito transindividual que pretende tutelar, de modo que a declaração de vontade deverá estar livre de qualquer vício de consentimento, manifestada por agente capaz, legitimado e devidamente representado no ato de celebração do compromisso; o objeto lícito, possível e determinado/determinável diz respeito às obrigações de fazer e não fazer que estipular um mínimo previsto pela legislação em vigor, notadamente no que tange à correção ou prevenção da lesão de natureza transindividual dos trabalhadores (sem, contudo, dispor substancialmente do direito controvertido); e a forma escrita, observados os requisitos anteriormente mencionados para a formação do título executivo extrajudicial.

Em regra, no silêncio, presume-se imediata a vigência das cláusulas estipuladas no compromisso de ajustamento de conduta, salvo quando houver previsão expressa no termo

acerca do momento em que as obrigações deverão ser cumpridas, caso em que seus efeitos estarão limitados ao advento do termo ou condição. O compromisso vigorará por prazo indeterminado, a partir de sua assinatura, assegurado o direito de revisão de suas cláusulas e condições, a qualquer tempo, mediante requerimento fundamentado ao Ministério Público do Trabalho.

Quanto aos efeitos decorrentes do TAC, Geisa de Assis Rodrigues (2011, p. 202) identifica, como principais: a determinação da responsabilidade do obrigado pelo cumprimento do ajustado; a formação do título executivo extrajudicial; a suspensão do procedimento administrativo no qual foi tomado, ou para o qual tenha repercussão; e o encerramento da investigação após o seu cumprimento.

Para além da repercussão jurídica no plano individual daquele que, expressamente, se comprometeu ao cumprimento das obrigações estipuladas no termo, a eficácia plena do TAC se dará na medida em que há a efetiva tutela do direito metaindividual transgredido ou ameaçado. Sendo assim, o benefício que possa se extrair do TAC estará direcionado aos titulares dos direitos difusos, coletivos ou individuais homogêneos em questão (o que repercute, inclusive, na seara dos direitos individuais como um todo, tendo em vista que o benefício a que usufrui a sociedade é sentido, também, pelos indivíduos que a compõem).

Relembra-se, por oportuno, que a celebração de TAC contendo obrigações que versem acerca de direitos individuais de natureza indisponível não obsta o interesse dos seus titulares, individualmente considerados, para postularem seus direitos em juízo. Significa dizer, por exemplo, que um TAC firmado entre o MPT e a empresa ‘X’, em que esta se obriga a não mais manter empregados sem o devido registro na carteira de trabalho, não impediria que um determinado empregado postulasse, em juízo, o reconhecimento do vínculo empregatício a partir de um lastro temporal específico (eventualmente não reconhecido pela empresa) para fins de correta incidência das repercussões trabalhistas daí decorrentes.

Por fim, acerca do teor das cláusulas estipuladas no ajuste, a nulidade decorrente de comprovados vícios do negócio jurídico deverá ser discutida através de ação anulatória correspondente.

#### **4.7 Em defesa do prazo de vigência indeterminado para o TAC**

Os compromissos de ajustamento de conduta firmados perante o Ministério Público do Trabalho adotam cláusula expressa que tratam da sua vigência, a partir da sua assinatura, por prazo indeterminado, assegurando, todavia, o direito de revisão de suas cláusulas e condições,

a qualquer tempo, mediante requerimento fundamentado ao órgão ministerial, ou seja, a obrigação assumida valerá enquanto não houver alterações na norma que lhe deu embasamento.

Tal previsão encontra fundamento na própria natureza das obrigações principais estabelecidas no termo (de fazer e não fazer), que são, em regra, obrigações de trato sucessivo, voltadas à garantia de um mínimo previsto no ordenamento jurídico pátrio.

Todavia, a temática da vigência indeterminada para o TAC é assunto ainda muito discutido, seja na doutrina ou mesmo na jurisprudência (havendo, inclusive, o ajuizamento de ações judiciais visando à declaração do término do termo de ajuste de conduta), e até na rotina de audiências do Ministério Público do Trabalho, não raras as contestações direcionadas ao TAC no sentido de que não poderia a este ser atribuído, de maneira rígida, efeito *ad eternum*. *Verba gratia*, poderia se admitir que o TAC fosse desconstituído pela vontade unilateral de uma das partes a qualquer tempo, de modo que, não haveria norma legal ou contratual que justificasse a sua vigência eterna.

Esse é o posicionamento de Ana Luiza Nery (2018, p. 176), que argumenta:

Há que se ressaltar a função do prazo de vigência do TAC bem como das obrigações nele estipuladas. O compromisso deve observar termo final, ou seja, devem as partes fixar prazo determinado para a vigência do TAC. Isso porque, geralmente, o TAC versa sobre uma situação específica, essa que está sendo objeto de negociação entre as partes. A funcionalidade do TAC é justamente de ‘gestão de crise’: impedir que o interessado se mantenha desenvolvendo condutas que ameacem ou lesem efetivamente o bem de natureza transindividual.

Advoga-se, no bojo do presente trabalho, em defesa da tese amplamente adotada pelo Ministério Público do Trabalho, qual seja, pelo prazo de vigência indeterminado do TAC.

Em se tratando das obrigações de fazer e não fazer estabelecidas por meio do TAC, nas quais, frise-se, o próprio compromissário concordou expressamente, por livre manifestação de vontade, em obrigar-se, dizem respeito à garantias mínimas que o ordenamento jurídico assegura aos trabalhadores, sendo assim, o seu descumprimento equivale ao descumprimento do próprio ordenamento jurídico pátrio, havendo, pois, o interesse de ordem pública na observância do patamar mínimo civilizatório da relação de emprego, presente a finalidade educativa, e não punitiva, do TAC.

Ora, há de se considerar que, em muitos casos, o interesse real que leva empresas a questionarem a vigência do ajuste está fundado justamente no descumprimento de obrigações trabalhistas mais elementares, buscando os meios mais obscuros para legitimar a precarização do trabalho pelo qual se vale na rotina de suas atividades comerciais. Nesse contexto, o reconhecimento do término do TAC implicaria, inclusive, no seu esvaziamento jurídico,

contribuindo para o descrédito deste enquanto instrumento de satisfação célere de direitos indisponíveis, até torná-lo, no limite, mera declaração de intenções, estando o seu cumprimento sujeito ao voluntarismo da empresa que poderia, a qualquer tempo, ‘voltar atrás’.

O prazo de vigência indeterminado do TAC foi, também, alvo de ataque em projetos de lei e medidas provisórias, a exemplo da recente Medida Provisória nº. 905/2019, denominada “*Contrato de Trabalho Verde e Amarelo*” em que, entre outras medidas de flexibilização de direitos trabalhistas, se propôs a alterar fatalmente o instituto do TAC firmado pelo Ministério Público do Trabalho, prevendo, por exemplo, a limitação do prazo máximo de vigência do TAC a dois anos, renovável por igual período mediante relatório técnico fundamentado, sem êxito.

Não se pode, em paralelo, esvaziar o sentido prático dos princípios e regras que norteiam o Direito do Trabalho, ou negar-lhes a vigência e a eficácia, estando o trabalhador sob um núcleo de proteção que envolve o reconhecimento deste enquanto parte hipossuficiente da relação de emprego, o que decorre de um princípio maior, que é a dignidade humana.

Com efeito, a vigência, por prazo indeterminado, das obrigações firmadas através do compromisso de ajustamento de conduta não significa um desamparo jurídico do compromissário, tendo em vista ser possível, mediante requerimento fundamentado ao órgão ministerial, a revisão das cláusulas e condições do TAC, a qualquer tempo (ainda na esfera extrajudicial).

Considera-se, ademais, que a superveniência de alteração legislativa exija a revisão do TAC, ou mesmo que o advento de situação fática ou jurídica específica torne o termo inexequível (como o encerramento definitivo das atividades da empresa ou a flexibilização da lei trabalhista que retira a ilicitude do objeto do TAC).

Por fim, conforme já mencionou-se em momento anterior, a demonstração da conduta exemplar da empresa que passe a cumprir as obrigações trabalhistas durante lapso de tempo considerável é fundamento hábil ao arquivamento do Inquérito Civil, uma vez que restou demonstrada a tutela efetiva do interesse transindividual em questão, aliada à dificuldade prática que decorreria do acompanhamento constante do cumprimento do TAC (com fiscalizações sucessivas e intermináveis).

#### **4.7.1 A superveniência de lei que altera a regulamentação da questão tratada no TAC e a possibilidade de celebração do Termo de Aditamento ao TAC**

Após a celebração do compromisso de ajustamento de conduta é possível que, em decorrência de algumas situações, venha a ser necessária a repactuação das cláusulas nele

estipuladas; entre elas: a superveniência de alteração legislativa que torne ilícita ou mesmo lícita a matéria tratada no TAC; o fato novo; a necessidade de prorrogação do prazo para que se dê o efetivo cumprimento da obrigação pactuada (o que pode ocorrer em razão de dificuldades que eventualmente se apresentem para a adoção de providências práticas, desde que devidamente fundamentadas); ou ainda em razão de modificações na situação de fato que envolvem o compromisso.

Nesses casos, o órgão público legitimado que tomou o compromisso, notadamente o Ministério Público do Trabalho, após a análise do caso concreto - e havendo a concordância, também, do subscritor do título executivo extrajudicial – poderá firmar Termo de Aditamento, para abranger essas alterações posteriores ao TAC.

Na seara laboral, é visível, a partir de uma perspectiva crítica acerca do contexto hodierno, um constante movimento de flexibilização de normas e direitos trabalhistas, fruto de alterações legislativas que, muitas vezes, são revestidas de uma falsa finalidade positiva (como, por exemplo, “estímulo à contratação de novos empregados”). Por este motivo, é mais provável, nos casos práticos, que a alteração legislativa que envolve a matéria objeto do TAC retire o caráter de ilicitude que reveste a obrigação (ou seja, passa a permitir o que antes era proibido) ou flexibilize a sua aplicação (relativizando direitos ou estabelecendo critérios distintos para a sua incidência), tornando o negócio jurídico ineficaz. O aditamento ao TAC deverá, portanto, adequá-lo à nova legislação vigente.

Não é incomum, ainda, que as obrigações de fazer ou não fazer estabelecidas no TAC versem acerca da execução de providências necessárias à efetiva adequação da conduta do compromissário, estabelecendo prazo específico para tanto. Podendo advir, nesses casos, a necessidade de que o prazo estipulado seja prorrogado, para que a parte consiga cumprir integralmente a obrigação assumida, sem que ocorra, portanto, a incidência de multa cominatória; estando o aditamento condicionado à informação e comprovação acerca do seu motivo justificador, até mesmo a fim de se evitar que o dano seja prolongado no tempo pelo ato protelatório do seu causador.

A repactuação das cláusulas firmadas será possível, também, quando a modificação da situação de fato inicialmente constatada ou o fato novo a torne necessária, conveniente e justificável.

Entende-se, portanto, que, caberá ao interessado, configurada a hipótese em que se mostre possível o aditamento do ajuste, solicitar ao Ministério Público do Trabalho a repactuação das obrigações passíveis de alteração, o que ocorrerá em audiência extrajudicial designada para tal finalidade. Situação oposta seria inviável, tendo em vista o elevado número

de procedimentos investigatórios em acompanhamento no âmbito do órgão ministerial; devendo este adotar sempre uma postura estratégica de atuação, buscando a máxima efetividade no desempenho da função que lhe fora constitucionalmente atribuída.

No que tange à sua estrutura, o termo de aditivo observará os mesmos requisitos constitutivos do ajuste de conduta firmado inicialmente, com todos os elementos de existência, validade e eficácia, e estando também, sujeito às mesmas limitações que sobre aquele recaem, ou seja, a estipulação das cláusulas que tratam das obrigações de fazer e não fazer (ou de dar, eventualmente) deverá adequar a conduta do causador do dano (ainda que potencial) à amplitude da lesão, bem como dispor acerca de reparação/cominação equivalente, observado o mínimo previsto pela legislação em vigor.

Ademais, é importante que conste no aditivo ao termo de compromisso firmado, cláusula expressa no sentido de preservar os efeitos das cláusulas pactuadas anteriormente e que não tenham sido alteradas, para que permaneçam inalteradas, não restando dúvidas acerca do seu cumprimento ou da sua execução.

#### **4.8 Destinação dos recursos apurados com a execução do TAC: o Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT**

O valor que é apurado em razão de eventual cobrança da multas advindas de termos de compromisso firmados perante o Ministério Público do Trabalho será revertido em favor do Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT, que é um fundo especial, de natureza contábil-financeira, instituído pela Lei n. 7.998, de 11 de janeiro de 1990 e destinado ao custeio do Programa do Seguro-Desemprego, do Abono Salarial e ao financiamento de Programas de Desenvolvimento Econômico. Também poderão ser revertidas ao FAT as indenizações por dano genérico decorrentes de ações civis públicas propostas pelo MPT.

Por tratar-se de um Fundo Federal, o FAT tem natureza administrativa e não possui personalidade jurídica. O artigo 11 da Lei 7.998/90 estabelece que a origem dos recursos do FAT se dará: a) a partir do produto da arrecadação das contribuições devidas ao PIS e ao PASEP; b) a partir do produto dos encargos devidos pelos contribuintes, em decorrência da inobservância de suas obrigações (onde se inserem as multas por infringir a legislação trabalhista); c) a partir da correção monetária e de juros devidos pelo agente aplicador dos recursos do fundo, bem como pelos agentes pagadores, incidentes sobre o saldo dos repasses recebidos; d) a partir do produto da arrecadação da contribuição adicional pelo índice de

rotatividade de que trata o §4º do artigo 239 da Constituição Federal; bem como de outros recursos que lhe sejam destinados.

A gestão do FAT compete ao Conselho Gestor Deliberativo – CODEFAT, que será composto por representantes dos trabalhadores, dos empregadores e de órgãos e entidades governamentais, na forma estabelecida pelo Poder Executivo (art. 18, Lei n. 7.998/90). A composição dos membros para a gerência do fundo de amparo ao trabalhador, em semelhança com o que ocorre com outros fundos, acaba por acarretar na burocratização do seu funcionamento, em razão dos obstáculos que se impõem, na prática, para que diversas autoridades possam reunir-se periodicamente, inclusive para deliberação de matérias relacionadas ao dinheiro público. Tanto é que se busca a aprovação de alguns projetos de lei cuja finalidade é, justamente, tornar os conselhos gestores de fundos mais “enxutos” e funcionais, em prol de uma maior eficiência.

Conforme já mencionamos anteriormente, prioritária é a tutela, em caráter preventivo, aos danos aos bens e interesses de natureza indisponível (artigo 1º da Lei n. 7.347/85); todavia, uma vez concretizado o dano genérico, deverá o Poder Público buscar a tutela específica, através da designação de obrigações de fazer e de não fazer a fim de que se possibilite o retorno ao *status quo ante* (artigo 11 da Lei 7.347/85). Residualmente, ante a impossibilidade da tutela específica, a reparação ao bem jurídico de natureza metaindividual se dará através da tutela jurisdicional compensatória, com repercussão pecuniária.

Sendo assim, o fundo de reparação deve funcionar como um instrumento à prestação jurisdicional, voltado ao resarcimento do interesse metaindividual lesado. Ainda, da hermenêutica extraída do artigo 1º, §3º da Lei 9.008/95 c.c. artigo 7º do Decreto nº 1.306/94, os recursos arrecadados a título de reparação aos danos de natureza transindividual deverão ser aplicados considerando o contexto ambiental em que ocorreu o dano, ou seja, a tutela reparatória deverá guardar proximidade com a natureza da infração ou do dano causado, devendo, sempre que possível, ser aplicados prioritariamente na reparação específica do dano causado.

Na impossibilidade de tal designação, os valores apurados a título de reparação serão revertidos ao fundo específico, em âmbito federal, estadual ou municipal; e que, na seara trabalhista, será o Fundo de Amparo ao Trabalhador (até o presente momento).

O Ministério Público do Trabalho poderá, a seu critério, emprestar outra designação aos valores apurados com a cobrança das multas previstas no termo de ajustamento de conduta, desde que haja compatibilidade com a prevenção de ilícitos ou com a reparação de lesões

concernentes ao mundo do trabalho; poderá, ainda, ser aplicado, direta ou indiretamente, na melhoria da condição social dos trabalhadores.

#### **4.9 A concessão de prazo para regularização no Termo de Ajustamento de Conduta e a atuação da Fiscalização do Trabalho**

Ao firmar termo de compromisso perante o Ministério Público do Trabalho, o interessado poderá requerer, conforme as particularidades do caso concreto, a concessão de eventual prazo para que adote as providências necessárias à regularização de sua conduta (tratando-se, portanto, de irregularidades que não possam ser adequadas, de imediato, às exigências legais), o que será avaliado pelo Procurador do Trabalho oficiante, que estipulará o prazo com base em critérios de razoabilidade e proporcionalidade, tendo por finalidade a efetiva tutela do bem jurídico de natureza metaindividual em questão.

Sendo assim, enquanto não decorrido o prazo estipulado no TAC, o Ministério Público do Trabalho concorda em não fiscalizar o cumprimento das obrigações nele firmadas. O questionamento que se impõe neste tópico é, se existe ou não, vinculação da atuação da fiscalização do trabalho a eventual prazo de regularização estipulado pelo MPT quando firmado o TAC? *Estaria a fiscalização do trabalho autorizada a desempenhar livremente as suas atribuições, inclusive vindo a lavrar auto de infração contra o compromissário, no tocante à matéria estipulada no TAC?*

Ora, o Ministério Público do Trabalho, por não ser o titular dos direitos metaindividualis por ele tutelados, não poderá destes dispor, ou ainda flexibilizar ou relativizar uma obrigação legal; todavia, poderá este flexibilizar aspectos secundários ou periféricos relacionados à obrigação legal, como é o caso das condições de tempo, modo e lugar para o cumprimento dessa obrigação.

Por este motivo, quando o MPT estipula determinado prazo para regularização da conduta no TAC, ele não estará, com isto, suspendendo a vigência do dispositivo legal aplicável ao caso concreto, como também não é possível dizer que estaria o MPT concedendo uma espécie de “*salvo conduto*” ao compromissário, como se outorgasse à este uma imunidade temporária para o descumprimento da lei. A obrigação legal permanecerá em vigor e plenamente exigível.

O que ocorre, no entanto, é a possibilidade de o MPT flexibilizar tão somente o termo inicial da incidência da multa culminada no TAC, restando convencionado, portanto, que esta

penalidade só passará a incidir após o prazo estipulado. *Mas e quanto a controvérsia relacionada à lavratura de auto de infração?*

Existem duas correntes doutrinárias que versam acerca do tema. A primeira delas, que advoga pela sua possibilidade, argumenta que a norma legal existente dá suporte à exigência, posto que o TAC não teria condão de suspender a vigência desta previsão legal. Além disso, por não haver subordinação hierárquica entre o MPT e a fiscalização do trabalho, sendo ambas instituições independentes e autônomas, estas devem trabalhar em parceria, de maneira complementar, de modo que o fiscal do trabalho não estaria submetido às diretrizes do MPT; bem como a hermenêutica do artigo 628 da CLT, consagraria a ideia de que “*a toda constatação de transgressão de norma trabalhista deve corresponder a lavratura de auto de infração, salvo nas hipóteses em que seja aplicável o critério da dupla visita, e, em outras situações previstas no artigo 627-A da CLT, que comportam procedimentos específicos de fiscalização*”.

Partindo disto, entende-se que o fiscal do trabalho não possuiria independência funcional, tendo em vista que a sua atuação estaria vinculada pela Lei e não à avença celebrada entre o MPT e o interessado.

A segunda corrente defende que não seria razoável admitir a aplicação de penalidade ao compromissário nesse contexto, já que, no momento em que é estipulado prazo para regularização no TAC, o MPT cria uma expectativa legítima para o compromissário, que não será penalizado antes do exaurimento daquele prazo. Desse modo, admitir a lavratura de auto de infração, nessa hipótese, sobre a matéria tratada no TAC implicaria em violação ao princípio da segurança jurídica, inclusive, desestimulando que outros interessados venham a firmar termos de compromisso contendo a previsão para prazo de regularização.

Pensando sob o prisma dos casos práticos, o MPT firmou muitos TACs com estipulação de prazos desse tipo no tocante à cota legal de deficientes, ocorrendo, em muito, situações em que o fiscal do trabalho autuou empresas em razão do descumprimento dessa norma, antes do exaurimento do termo firmado no TAC, restando à empresa buscar solução judicial por meio de Ação Anulatória ou mesmo por Mandado de Segurança, tendo a Justiça do Trabalho que se posicionar sobre o assunto, resultando em posicionamentos divergentes no âmbito dos Tribunais Regionais do Trabalho. Restou ao Tribunal Superior do Trabalho resolver a divergência, tendo acolhido a segunda corrente.

#### **4.10 Termo de Ajustamento de Conduta homologado em juízo**

É possível que durante o curso da ação judicial correspondente (ação civil pública ou ação coletiva) seja celebrado termo de compromisso de ajustamento de conduta.

Sobre o tema, ganha espaço na doutrina e na jurisprudência o entendimento de que se o compromisso for homologado em sede de ação civil pública correspondente, perante o juiz, haverá a imediata alteração da natureza jurídica do instituto, passando de título executivo extrajudicial a título executivo judicial, resultando na extinção do processo com resolução de mérito em razão da transação (artigo 487, inciso III do Código de Processo Civil). Também é admitido, no sistema de direito processual (art. 515, inciso III do CPC), o efeito executivo nas sentenças homologatórias de autocomposição extrajudicial de qualquer natureza. Sendo assim, em eventual descumprimento das obrigações pactuadas, o título executivo judicial poderia ser executado pelo procedimento do cumprimento de sentença (art. 513 e seguintes do CPC).

A execução da prestação da multa cominatória prevista no compromisso de ajustamento homologado judicialmente seguirá as regras de execução por quantia certa (art. 523 do CPC), podendo o devedor se opor à execução judicial por meio da exceção de executividade e da objeção de executividade, a depender da matéria arguida. Iniciado o cumprimento de sentença, o devedor poderá a este opor-se por meio da objeção de executividade e da impugnação ao cumprimento de sentença (art. 525 e seguintes do CPC), podendo tratar de questões envolvendo: a nulidade ou ausência de citação, ilegitimidade das partes, inexequibilidade do título, erro na avaliação ou penhora, excesso de execução, incompetência do juiz da execução, entre outras exceções impeditivas, modificativas ou extintivas da obrigação.

A impugnação ao cumprimento de sentença é julgada por decisão interlocutória, cabendo contra ela, pois, recurso de agravo (art. 1.015 do CPC); enquanto a sentença homologatória do acordo desafia o recurso de apelação (art. 1.009 do CPC). Quando acobertada pela coisa julgada material, a sentença homologatória do acordo poderá ser impugnada por meio de ação rescisória ou por ação autônoma de impugnação (art. 966 do CPC).

Prevê o artigo 516, II do CPC, que será competente para executar a sentença que homologa o compromisso de ajustamento de conduta, o juiz que a proferiu, podendo o exequente, excepcionalmente, optar pelo juiz do local onde encontram-se os bens sujeitos à expropriação ou pelo atual domicílio do executado, caso em que o juiz de origem solicitará a remessa dos autos.

Por fim, é imprescindível a menção aos efeitos da sentença homologatória de termo de ajustamento de conduta. Em semelhança à coisa julgada em ação coletiva, o compromisso de ajustamento de conduta, na condição de título executivo judicial, pode fazer coisa julgada *erga omnes* ou *ultra partes* (em se tratando de ações coletivas que versem sobre interesses ou direitos

coletivos, em sentido estrito), conforme a pretensão deduzida na respectiva ação coletiva (art. 103 do Código de Defesa do Consumidor). Sendo assim, a homologação judicial do compromisso não tem condão de restringir os seus efeitos para a circunscrição do juízo que a homologou, mas encerrará a ação coletiva com resolução de mérito (art. 487, III, b, do CPC).

A extensão das decisões proferidas em sede de ações coletivas (com efeitos *erga omnes* ou *ultra partes*), faz com que a sentença proferida possa abranger a esfera jurídica de todos aqueles que, de algum modo, estiverem envolvidos na matéria objeto da ação, sendo incoerente qualquer limitação no tocante aos efeitos do compromisso homologado em juízo à circunscrição do juízo que proferiu a sentença homologatória, como pretende o artigo 16 da Lei de Ação Civil Pública, com redação dada pela Lei 9.494/1997, revestido de inconstitucionalidade formal e material, uma vez que a limitação territorial da coisa julgada *erga omnes* significa ofensa à primazia dos preceitos constitucionais pertinentes ao sistema de defesa coletiva, à administração da Justiça e à própria vulnerabilidade dos titulares do interesse coletivo reivindicado, conferindo tratamento desigual aos jurisdicionados<sup>11</sup>.

#### **4.11 Descumprimento das obrigações pactuadas no Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta**

O termo de compromisso firmado perante o Ministério Público do Trabalho no bojo de um procedimento investigatório, como o Inquérito Civil, encerra a investigação, passando o cumprimento das obrigações estabelecidas no referido instrumento ao acompanhamento constante pelo órgão ministerial, com escopo de assegurar a sua efetividade no tocante à tutela do bem jurídico de caráter metaindividual que constitui objeto do TAC.

O TAC, negócio jurídico celebrado com a observância de todos os pressupostos de validade que o constituem, e na qualidade de título executivo extrajudicial, tem nas obrigações que nele são pactuadas a força obrigatória que é, em regra, exigível de imediato, devendo o seu cumprimento se dar de boa-fé por aquele que concorda em adequar a sua conduta. Todavia, em razão da natureza transindividual dos direitos tutelados pelo ajustamento de conduta, por sua indisponibilidade e abrangência, é necessário que haja a fiscalização regular, por parte do Ministério Público do Trabalho, diligenciando para que se verifique o seu efetivo cumprimento e valendo-se, sempre que necessário e possível, de técnicos especializados.

---

<sup>11</sup> Passo importante foi dado, nesse sentido, no Parecer ARESV/PGR nº 134610/2020 ao Recurso Extraordinário 1.101.937/SP, onde reconheceu o Procurador-Geral da República a inconstitucionalidade do art. 16 da Lei 7.347/1985)

Ressalta-se, por oportuno, que a constatação do cumprimento ou do descumprimento do TAC poderá assumir muitas formas, tendo em vista que a sua fiscalização poderá decorrer, a depender da espécie de obrigação estipulada e da respectiva matéria, de auditoria fiscal, perícia técnica devidamente documentada, depoimento testemunhal, prova documental, ou qualquer outro meio de constatação idôneo, podendo até mesmo ser extraído de outros procedimentos investigatórios que tramitam perante o Ministério Público do Trabalho e que possam ser aproveitados na qualidade de indício (como é o caso de uma nova Notícia de Fato, cujos fatos denunciados coincidam, no todo ou em parte, com o objeto do TAC, provocando o MPT a fiscalizar o cumprimento deste) ou de constatação de transgressão de suas cláusulas, autorizando a execução da multa cominatória prevista. Qualquer pessoa poderá denunciar o descumprimento das obrigações estabelecidas no termo de ajustamento de conduta.

É comum que o Ministério Público do Trabalho proceda à remessa do TAC ao órgão de fiscalização do trabalho, a fim de que, em sua rotina de inspeções, averigue o cumprimento das obrigações, devendo informá-lo acerca de eventual descumprimento através de relatório circunstanciado.

Uma vez constatado o descumprimento do compromisso, a competência material para executá-lo às exigências legais será da Justiça do Trabalho (promovendo a execução forçada das obrigações de fazer ou não fazer estabelecidas), tendo em vista que é também materialmente competente para conhecer e julgar a ação civil pública na esfera trabalhista, voltada à defesa dos interesses difusos, coletivos ou individuais homogêneos afetos às relações de trabalho.

Poderão promover ação de execução por descumprimento do compromisso firmado, além dos seus subscritores, os demais entes colegitimados à celebração do ajuste, em condição de igualdade, bem como terceiros interessados que, de algum modo sejam atingidos pelas obrigações pactuadas no ajuste, no que lhes couber (já que tratam-se de direitos difusos, coletivos ou individuais homogêneos).

O procedimento adequado à execução das obrigações de fazer ou de não fazer está previsto nos artigos 814 e seguintes do Código de Processo Civil, e, em caso de recusa ou mora do executado (ou caso não seja possível desfazer o ato, em se tratando de obrigação de não fazer), será atribuído valor a título de perdas e danos, caso em que se observará o procedimento de execução por quantia certa.

Por decorrência lógica, considera-se que é, também, o Judiciário Laboral competente para executar a multa prevista no termo de ajustamento de conduta (art. 114 da CRFB/88 c/c arts. 83, III e 84, II, da LOMPU).

A multa cominatória presente no compromisso não substituirá a obrigação principal nele fixada (obrigações de fazer e/ou não fazer), tendo em vista se tratar de uma espécie de sanção pecuniária ao transgressor. Se o título executivo já contém a multa específica para cada obrigação descumprida, o cálculo realizado para fins de execução tomará por base a data do inadimplemento da obrigação, podendo o juiz reduzir o seu valor, caso o considere excessivo (art. 814, parágrafo único, do CPC).

Caso o título não contenha previsão específica acerca dos parâmetros aplicáveis ao cálculo da referida multa, caberá ao juiz, ao despachar a inicial, fixá-la, estabelecendo um valor diário pelo atraso no cumprimento da respectiva obrigação, além da data a partir da qual será ela devida (art. 497, 499, 500 e 814, do Código de Processo Civil).

Ademais, partindo da interpretação sistemática dos artigos 877-A da CLT e 2º da Lei n. 7.347/85, podemos concluir que a competência funcional e territorial para a execução do TAC é da Vara do Trabalho do local da lesão ou da ameaça do dano a interesse difuso, coletivo ou individual homogêneo.

Importante frisar, ainda, que a execução direta de título executivo extrajudicial contra a Fazenda Pública observa um procedimento especial, visto na execução de títulos judiciais em que esta figura como parte, sendo que o artigo 910 do CPC determina que, na execução fundada em título extrajudicial contra a Fazenda Pública, esta será citada para opor embargos em 30 (trinta) dias. Caso não oponha os embargos ou transite em julgado a decisão denegatória, expedir-se-á precatório ou requisição de pequeno valor em favor do exequente (art. 100, CRFB/88). Também aplicável, no que couber, o disposto nos artigos 534 e 535 do CPC.

A execução da prestação pecuniária ou multa cominatória prevista no compromisso de ajustamento extrajudicial seguirá o procedimento da execução por quantia certa, prevista nos artigos 824 e seguintes do CPC.

Entendemos, até mesmo observando a jurisprudência nesse sentido, ser possível a cumulação, em uma única execução, das obrigações de fazer e de não fazer, resultantes de um mesmo fato, bem como a execução por quantia certa que é diretamente interligada às obrigações de fazer/não fazer, em prestígio aos princípios da simplicidade, celeridade e economia processuais, que regem o processo do trabalho.

Quanto aos procedimentos de defesa do executado, destacam-se três formas, sem que seja necessário, contudo, segurar o juízo: a exceção de executividade, a objeção de executividade e embargos à execução; nos quais falaremos a seguir.

Por meio da exceção de executividade, o devedor demonstrará a impossibilidade de ser executado, valendo-se de argumentos no sentido de que estaria extinta a obrigação, em razão

do seu pagamento ou pelo adimplemento. Por não admitir dilação probatória, a prova apresentada deverá ser documental e pré-constituída, não tendo esta o condão de suspender o prazo para oposição de embargos do devedor (devendo a exceção de executividade ser utilizada logo da propositura da execução, antes do exaurimento do prazo para oposição de embargos).

A petição da exceção de executividade deverá conter o pedido de extinção da execução ou mesmo a alteração do valor a ser executado (em caso de adimplemento parcial da obrigação), instruída com todos os documentos capazes de comprovar as alegações nesta contidas, devendo ser processada nos autos principais. Ato contínuo, deverá o exequente ser intimado para manifestar-se acerca da exceção de executividade lançada, em observância ao princípio do contraditório.

A decisão que rejeita a exceção de executividade é interlocutória, cabendo, contra ela, recurso de agravo (arts. 203, §2º e 1.015, do CPC); enquanto a decisão que acolhe integralmente a exceção desafiará o recurso de apelação (arts. 203, §1º, 525, §5º, 925 e 1.009 do CPC), extinguindo a execução (na hipótese em que o acolhimento da exceção não extinguir a execução, o recurso cabível também será de agravo).

A objeção de executividade poderá ser utilizada nas hipóteses em que a matéria alegada para pretensão de reconhecimento acerca da ilegalidade, nulidade ou descabimento da execução for de ordem pública, ou seja, matéria, que por determinação legal, pode ser alegada em qualquer tempo e grau de jurisdição, podendo o juiz, inclusive, pronuncia-se sobre estas *ex officio* (arts. 485, IV, V, VI e IX, e 337 do CPC – salvo nos casos dos incisos II e X).

Já os embargos à execução se prestam à objetar a eficácia executiva do título e os atos de execução, podendo o executado arguir toda a e qualquer matéria que lhe seja lícito deduzir como defesa no processo de conhecimento, podendo requerer que seja declarada a ineficácia do título ou que este seja desconstituído, ou que tenha atos de execução desconstituídos.

Importante frisar, ainda, que, ainda que não seja possível dispor do direito material tutelado por meio do TAC, tendo em vista a ausência de legitimidade do Ministério Público do Trabalho para tanto, admite-se, todavia, a flexibilização de aspectos periféricos das obrigações previstas no compromisso, tais como o prazo e a forma em que se dará o seu cumprimento, o que possibilita, por exemplo, que o MPT possa propor, ao interessado, o parcelamento da multa estipulada no ajuste de conduta ou mesmo a conversão da obrigação pecuniária em obrigação alternativa com finalidade social (a exemplo da prestação de determinados serviços à comunidade). Com base na mesma premissa, poderia conceder-se prazo ao interessado/executado, para que comprove o cumprimento das obrigações de fazer ou não fazer pactuadas no compromisso.

Entendimento sedimentado pela Câmara de Coordenação e Revisão do MPT, é o de que, dispõe o órgão oficiante a faculdade de, a seu critério e mediante motivação lançada, aceitar proposta de redução ou até mesmo de isenção da multa, quando essa revisão for justificada, oportuna e pautada no interesse público primário, devendo ser, também, compatível com a efetividade das metas do órgão ministerial (Orientação nº 8).

Assim, se o MPT (ou, por analogia, os demais órgãos públicos legitimados) estipular *astreintes* ao TAC, sob concordância do causador do dano no momento de sua assinatura, e com caráter sancionatório (a fim de compeli-lo ao cumprimento das obrigações de fazer/não fazer), e, posteriormente, o valor das *astreintes* mostrar-se excessivo, poderá haver a sua flexibilização, em qualidade e quantidade, desde que oportuna, justificada e necessária ao atendimento do interesse público, além de compatível com as metas da Instituição.

#### 4.11.1 Ação de Nulidade de cláusulas do TAC por vício de consentimento

Duas são as formas de rescindir o compromisso de ajustamento de conduta: a primeira delas ocorre de forma voluntária, por meio do mesmo procedimento no qual foi feito, tendo em vista que poderá ser revisto, a qualquer tempo, sob concordância do causador do dano e do Ministério Público do Trabalho, diante de fatos novos ou na ocorrência de motivo de força maior, podendo resultar, inclusive, no arquivamento total ou parcial do inquérito civil correspondente; a segunda é contenciosa, por meio de ação anulatória, quando o causador do dano entender que excessivas as condições ou quiser revê-las, com base nos fundamentos que trataremos adiante.

O TAC, na qualidade de título executivo, poderá ser objetado por meio de ação autônoma, com escopo de discutir a existência, a validade ou a eficácia do próprio título. Trata-se de Ação Anulatória, capaz de retirar do mundo jurídico a decisão judicial acobertada pela coisa julgada material, anulando os atos processuais e sentenças meramente homologatórias (art. 966, §4º do CPC) – no caso do acordo homologado judicialmente. Ou, ainda, no bojo de uma ação anulatória, a sentença que julgar procedente o pedido de nulidade do TAC firmado extrajudicialmente terá um caráter constitutivo-negativa, desconstituindo total ou parcialmente o ajuste firmado pelo *Parquet* laboral, com efeitos *ex tunc*, deixando o ato de produzir efeitos desde sua origem.

Os vícios que podem ser arguidos em ação autônoma dizem respeito aos aspectos de existência, validade e eficácia do ato, além de outros vícios relacionados à vontade dos agentes envolvidos.

Para que exista, o compromisso deverá contar com: a) seus agentes (órgão público e interessado); b) objeto e c) a forma da lei; caso contrário será, por óbvio, inexistente, ensejando ação judicial de natureza declaratória negativa, de *inexistência* da relação jurídica (art. 19, I, do CPC) - com eficácia *ex tunc* e natureza perpétua, não estando sujeita à decadência ou prescrição.

Caso exista, o compromisso, para ser válido, precisa: a) ser celebrado pelo interessado e por órgão público legitimado; b) ter objeto lícito, possível e determinável; e c) se revestir da forma escrita. Portanto, a ausência de quaisquer desses requisitos de validade implicará na *nulidade* do compromisso (art. 166, I a V, do Código Civil) – ou seja, a eventual incapacidade do agente, a ilicitude ou impossibilidade do objeto, a forma diversa da escrita, ou a violação à regra jurídica cuja sanção respectiva seja a nulidade, a exemplo do ajustamento que tenha por objetivo fraudar a lei e o negócio jurídico simulado (arts. 166, VI, e 167, do Código Civil). Nesse caso, a ação judicial terá a mesma natureza daquela que declara o compromisso inexistente, para que alcance situação preexistente (ação declaratória de nulidade, com eficácia *ex tunc*).

Nas hipóteses em que o compromisso for maculado com os vícios da vontade, tornando defeituoso o negócio jurídico, será este anulável (arts 171 e 172 do CC), portanto, o compromisso viciado por erro, dolo ou coação enseja ação judicial de natureza anulatória ou desconstitutiva para que o negócio jurídico seja anulado com eficácia *ex nunc*.

## **5. CONCLUSÕES: Para além do paradigma “demandista x resolutivo” – um Ministério Público do Trabalho Negocial**

Pensar em um Ministério Público do Trabalho mais adequado à complexidade dos novos tempos, parte, a princípio, da superação de certos paradigmas de atuação, como o de “um processo, um parecer” ou “uma denúncia, uma investigação e um provável desfecho judicial para o caso”. Para além da judicialização das demandas, é preciso que o órgão ministerial esteja atento aos anseios mais sensíveis e aos problemas enfrentados pela sociedade, para então avaliar a inserção da instituição nesse contexto.

A discussão acerca da resolutividade, no âmbito do *Parquet* laboral, deve ser analisada considerando, também, a profundidade dos novos desafios que se inserem no mundo do trabalho, tendo em vista as mudanças na legislação, cada vez mais constantes no contexto pós reforma trabalhista, e na própria percepção social acerca do papel do trabalho.

Sendo assim, para que o *Parquet* laboral assuma um real protagonismo na entrega dos resultados esperados pela sociedade, a reformulação da sua cultura institucional deve buscar novas formas de alcançar os seus objetivos com máxima efetividade, sem desconsiderar,

contudo, as limitações e condicionantes da própria instituição, ou seja, utilizando de forma estratégica os recursos que possui a fim de que direcione esforços à ações efetivas de transformação social.

O que se espera de uma atuação resolutiva, a propósito, pode ser resumido pela redação do parágrafo primeiro, artigo 1º, da Recomendação nº 54 do Conselho Nacional do Ministério Público – CNMP, que instituiu a política nacional de fomento à atuação resolutiva do Ministério Público Brasileiro, que a conceitua como:

[...] aquela por meio da qual o membro, no âmbito de suas atribuições, contribui decisivamente para prevenir ou solucionar, de modo efetivo, o conflito, o problema ou a controvérsia envolvendo a concretização de direitos ou interesses para cuja defesa e proteção é legitimado o Ministério Público, bem como para prevenir, inibir ou reparar adequadamente a lesão ou ameaça a esses direitos ou interesses e efetivar as sanções aplicadas judicialmente em face dos correspondentes ilícitos, assegurando-lhes a máxima efetividade possível por meio do uso regular dos instrumentos jurídicos que lhe são disponibilizados para a resolução extrajudicial ou judicial dessas situações.

A materialização desse paradigma passa por alguns importantes eixos de transformação, uma vez que para que se tenha uma atuação resolutiva, a entrega dos resultados almejados pela sociedade é um pressuposto intrínseco dessa forma de atuação.

O primeiro desses eixos seria, como mencionamos, uma gestão administrativa estratégica, que disponha de ferramentas de diagnóstico capazes de direcionar a atuação do órgão ministerial na priorização das temáticas que são revestidas de maior relevância. Outro aspecto essencial deste eixo seria, justamente, o impacto na própria percepção social acerca da instituição, considerando que, quanto maior o conhecimento e a confiança da sociedade na atuação do MPT, mais amplos serão os espaços de comunicação social e maior a influência na formação de políticas públicas que tenham por finalidade a consolidação de direitos sociais.

Essa gestão administrativa também deve ser capaz de compatibilizar a independência funcional dos membros do Ministério Público do Trabalho e a uniformidade de atuação, em prol da efetividade das ações ministeriais, de modo que os seus membros possam sentir-se confiantes em seguir as diretrizes implantadas em prol de um planejamento estratégico.

Sobre esse ponto, tratamos, inclusive, de mencionar a implementação do Temário Unificado do MPT, criado em 2008, pela Resolução CSMPT n. 76, como forma de racionalizar a distribuição de procedimentos investigatórios, designando regras de prevenção e aproximação temática.

A partir disso, passamos a pensar no eixo de planejamento estratégico, que não limita a atuação do Ministério Público do Trabalho à mera resposta para demandas externas (que

chegam até o *Parquet* laboral através de um número incessante de denúncias), mas que prioriza, antes, a realização de ações previamente planejadas para a identificação dos espaços em que essa atuação teria maior impacto, obtendo, assim, um alcance estrutural que não estaria voltado somente à repressão de ilícitos pontuais.

Trata-se, portanto, de identificar quais seriam os principais problemas e atuar nessas pautas de forma intensiva, conscientizando a sociedade como um todo ou mesmo algum segmento específico (determinado setor econômico, por exemplo) acerca da importância e das formas de efetivação de direitos sociais ou de outros direitos de natureza transindividual; o que poderia ser pensado, por exemplo, com a realização de procedimentos promocionais e de audiências públicas, ou ainda com a implementação de programas de conscientização por meios eletrônicos, digitais ou cartilhas impressas.

Salienta-se, por oportuno, que é de admirável contribuição o alto padrão de informatização do Ministério Público do Trabalho, que possui um sistema virtual próprio para o recebimento de denúncias, protocolos eletrônicos e manejo de procedimentos e ações judiciais, entre outras funções (MPT Digital), além de contar com o apoio de diversos parceiros institucionais, de observatórios digitais e acesso a bases de dados, que reúnem as informações necessárias para orientar as decisões que serão tomadas em prol de uma atuação ministerial resolutiva (baseadas em dados e estatísticas concretos), servindo, portanto, ao monitoramento e controle (sob os aspectos preventivo e repressivo) dos ilícitos trabalhistas.

Outro eixo importante é o da interdisciplinaridade, concretizado através da atuação conjunta, tanto com os outros ramos do Ministério Público, como com entidades públicas e privadas; tendo em vista que, por seu caráter complexo, as questões afetas à seara trabalhista estariam, também, relacionadas a uma pluralidade de interesses sociais relevantes, podendo o *Parquet* laboral se deparar com o enfrentamento de questões como, por exemplo: o combate à corrupção, ações de melhoria da saúde pública, combate à improbidade administrativa, melhoria das condições de cárcere no sistema prisional, entre outras.

Diante da dinamicidade das demandas postas à apreciação do MPT, fruto dos novos desafios que perfazem o mundo do trabalho no contexto hodierno, há de se reconhecer a potencialidade de sua vocação ao diálogo social, sobretudo no que tange à composição de conflitos entre o capital e o trabalho.

Capacidade negocial esta que não se insere apenas no âmbito dos conflitos já instaurados, mas que alcança um diálogo constante com os gestores públicos, e a participação na elaboração de normas e políticas públicas.

Esse padrão negocial de resolutividade está, inegavelmente, presente no compromisso de ajustamento de conduta, considerando que este reporta-se à aplicação negociada da norma jurídica com enfoque autocompositivo. O TAC implica, pois, na otimização do conflito em seus vários aspectos, adequando-se ao caso concreto quanto da especificação das obrigações adequadas e necessárias (assegurando a observância de um mínimo previsto pela legislação pátria), notadamente quanto ao modo, tempo e lugar do seu cumprimento, ou, vinculadas a estas, à mitigação, compensação ou mesmo indenização dos danos que não possam ser revertidos - embora se reconheça a indisponibilidade dos direitos envolvidos (o que implica dizer o Ministério Público do Trabalho não poderá renunciá-los ou deles dispor substancialmente).

O aspecto autocompositivo do TAC resta evidenciado através do modo em que se dará o seu aperfeiçoamento, tendo em vista ser negócio jurídico híbrido marcado pela bilateralidade ou plurilateralidade, entre as quais se dará o debate acerca das questões atinentes às obrigações nele consubstanciadas, até que se alcance um extrato consensual, que não poderia, de maneira alguma, derivar de uma imposição. Isso significa que as partes envolvidas dialogam efetivamente acerca das obrigações que serão estipuladas no TAC, de modo que possam alcançar uma solução extrajudicial efetiva na reversão ou prevenção do dano de caráter metaindividual.

Não é o TAC, pois, uma imposição do órgão ministerial ao interessado, de modo que a sua recusa, por si só, não implica na aplicação de qualquer penalidade, resultando tão somente no prosseguimento do procedimento investigatório ou, caso existentes os elementos de convicção suficientes, na propositura de ação respectiva. Sendo assim, para que haja uma participação equilibrada na negociação, o Ministério Público do Trabalho deve despir do seu papel de acusador e dialogar de maneira isonômica, como falante e como ouvinte.

Fomentar esse caminho dialógico significa, por consequência, promover uma aceitação maior do interessado para o cumprimento das obrigações estabelecidas no TAC, nas quais ele próprio consentiu em obrigar-se, por entender ser esta a solução mais adequada; além de contribuir, indubitavelmente, para desafogar o Judiciário Trabalhista, assegurando uma resposta mais rápida e efetiva na tutela dos bens jurídicos de natureza metaindividual.

Mesmo nos casos em que se tenha eventual descumprimento das cláusulas pactuadas no ajuste, observa-se que a sua natureza de título executivo extrajudicial e a fiscalização periódica por parte do MPT, permitem que, diante da constatação acerca da transgressão, seja iniciada a execução das sanções nele previstas.

Não se tem por escopo, através do presente trabalho, propor o fim da jurisdição e dos processos heterocompositivos, instrumentos essenciais a estabilização social e a manutenção da democracia. O foco que é atribuído ao compromisso de ajustamento de conduta, enquanto meio efetivo de resolução de conflitos na esfera extrajudicial, também não pretende induzir o leitor ao equívoco de que este instrumento, isoladamente, seria suficiente para resolver todos os conflitos.

A nossa proposta é de agregação, de criação de novas possibilidades. É pensar um Ministério Público do Trabalho voltado para o futuro, capaz de lidar com a complexidade das demandas atuais de forma multifacetada e interdisciplinar, dialogando com diversos segmentos sociais e com o poder público, através de uma atuação mais efetiva, próxima e identificada com os anseios e problemas da sociedade. Por um padrão negocial de resolutividade.

## REFERÊNCIAS

- ALONSO JÚNIOR, Hamilton. **A valoração probatória do inquérito civil e suas consequências processuais.** In: Ação Civil Pública – 15 anos. Coord. Édis Milaré. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2001.
- BASTOS, Celso Ribeiro; **Curso de Direito Constitucional.** 18. Ed. São Paulo: Saraiva, 1997.
- CAPELLETTI, Mauro. **Os métodos alternativos de solução de conflitos no quadro do movimento universal de acesso à justiça,** v. 74., São Paulo: RePro, p. 82-97, abr.-jun. 1994
- CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. **Acesso à justiça.** Trad. Ellie Gracie Northfleet. Porto Alegre: Fabris, 1988
- CAPEZ, Fernando. **Curso de Processo Penal,** 21 Ed.. São Paulo: Saraiva, 2014.
- CARVALHO FILHO, José dos Santos. **Ação Civil Pública: comentários por artigo.** Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1995
- DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito Administrativo** 19. Ed., Rio de Janeiro: Forense, 2005
- \_\_\_\_\_. **Direito Administrativo.** 30 ed. São Paulo: Atlas, 2017.
- FERRAZ, Antônio Celso de Camargo *et. al.* **A ação civil pública na tutela jurisdicional dos interesses difusos.** São Paulo: Saraiva. 1984.
- FONSECA, Bruno Gomes da. **Compromisso de ajustamento de conduta.** São Paulo: LTr, 2013
- LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Ministério Público do Trabalho: doutrina, jurisprudência e prática.** 8<sup>a</sup> ed. Editora Saraiva, 2017.
- MACHADO, Antônio Cláudio da Costa. **A intervenção do Ministério Público no processo civil brasileiro,** São Paulo: Saraiva. 1989.
- MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **Um pouco de história do Ministério Público do Trabalho.** In: Revista do Ministério Público do Trabalho. São Paulo: LTr. Ano VII – 1º semestre. 1997.
- \_\_\_\_\_. **Manual esquemático de direito e processo do trabalho.** 3. Ed. São Paulo: Saraiva, 1992.
- MAZZILLI, Hugo Nigro. **Regime jurídico do Ministério Público.** 2. Ed. São Paulo: Saraiva, 1995.
- \_\_\_\_\_. **O Inquérito Civil – investigações do Ministério Público, compromissos de ajustamento e audiências públicas;** 4<sup>a</sup> Edição, São Paulo; Editora Saraiva; 2015

- \_\_\_\_\_. **A defesa dos interesses difusos em juízo.** 20. Ed. São Paulo: Saraiva, 2007
- MAZZILLI, Hugo Nigro. **Compromisso de ajustamento de conduta:** analise à luz do anteprojeto do código brasileiro de processos coletivos. In: GINOVER, Ada Pellegrini; MENDES, Aluisio Castro; WATANABE, Kazuo (Coord.). *Direito processual coletivo e o anteprojeto do código brasileiro de processos coletivos*. São Paulo: Ed. RT, 2007.
- MELO, Raimundo Simão. **Ação civil pública na Justiça do Trabalho.** 2. Ed. São Paulo: LTr, 2004.
- NERY, Ana Luiza. **Teoria Geral do Termo de Ajustamento de Conduta**, 3<sup>a</sup> Ed. rev. atual. e ampl. – São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.
- PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto; **Novas Perspectivas do Direito Coletivo do Trabalho no Brasil.** In: Estudos aprofundados MPT – Ministério Público do Trabalho. São Paulo: JusPodivm, 2020.
- RODRIGUES, Geisa de Assis. **Ação Civil Pública e termo de ajustamento de conduta:** teoria e prática. Rio de Janeiro: Forense, 2002.
- \_\_\_\_\_. **Ação Civil Pública e termo de ajustamento de conduta:** teoria e prática. 3. Ed. Rio de Janeiro: Forense, 2011
- SANTOS, Ronaldo Lima dos. **Legitimidade do Ministério Público do Trabalho para a tutela dos direitos individuais homogêneos.** In: CONGRESSO BRASILEIRO DE DIREITO DO TRABALHO, 44. *Jornal do Congresso*, São Paulo: LTr, 2004
- SÍMON, Sandra Lia. **O Ministério Público do Trabalho e as Coordenadorias Nacionais.** In. PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto (Org.). *Ministério Público do Trabalho:* coordenadorias temáticas. Texto de abertura: Sandra Lia Simon. Brasília: ESMPU, 2006.
- VIEIRA, Fernando Grella. **A transação na esfera da tutela dos interesses difusos e coletivos e a posição do Ministério Público.** Revista Justitia, São Paulo, v. 161, p. 40-53, jan.-mar. 1993
- ZIESEMER, Henrique da Rosa. **Interesses e direitos difusos e coletivos.** -2 ed. rev. ampl. e atual.- Salvador: Editora JusPodivm, 2020.