



ACÓRDÃO
(3ª Turma)
GMABB/rs

PROCESSO Nº TST-RRAg-597-15.2020.5.06.0021

I - AGRAVO DE INSTRUMENTO INTERPOSTO PELOS RECLAMADOS. LEIS Nos 13.015/2014 E 13.467/2017.

ADOÇÃO DA RESOLUÇÃO N. 492/2023 DO CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO, RAÇA E CLASSE E EM ATENÇÃO AOS OBJETIVOS DE UMA COALIZÃO GLOBAL PELA JUSTIÇA SOCIAL DA OIT (111ª CONFERÊNCIA INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2023). TRABALHO DOMÉSTICO REMUNERADO EFETIVAMENTE DECENTE PARA TODAS E TODOS.

1. Cinge-se a controvérsia em identificar se os ilícitos trabalhistas praticados pelos reclamados em face de trabalhadoras domésticas durante a pandemia da covid-19 e os graves fatos daí decorrentes têm o condão de gerar lesão extrapatrimonial coletiva à categoria das trabalhadoras domésticas e a toda sociedade. Conforme se extrai do acórdão regional recorrido, os fatos em questão relacionam-se à trágica morte de menino de apenas 5 (cinco) anos, filho de uma das trabalhadoras domésticas e neto de outra – ambas com vínculo formal com a Prefeitura de Tamandaré, mas cuja prestação de serviços ocorria na residência familiar dos reclamados. No momento do grave episódio com resultado morte, a criança em questão estava sob a tutela jurídica temporária da segunda reclamada. Ainda, a discussão está igualmente entrelaçada no alcance dessas condutas e na



PROCESSO Nº TST-RRAg-597-15.2020.5.06.0021

identificação sobre se, e em que medida, o dano moral coletivo sofrido é oriundo das dimensões estrutural, institucional e coletiva do racismo, sexismo e classismo no mundo do trabalho, a manter, enfim, a condenação indenizatória fixada na origem.

2. Tendo isso em vista, o presente processo deve ser analisado a partir das balizas oferecidas pela Resolução n. 492/2023 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ). Esta resolução tornou obrigatória a adoção pela magistratura brasileira do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero (Portaria CNJ nº 27/2021), nos casos cuja discussão envolva desigualdades estruturais e seus efeitos sobre os jurisdicionados e jurisdicionadas e, por conseguinte, na prestação jurisdicional.

3. Além do mais, a adoção do Protocolo se comunica com um dos mais recentes objetivos da Organização Internacional do Trabalho, discutido durante a 111ª Convenção Internacional do Trabalho (CIT): avançar numa justiça social por meio da adoção de medidas que possibilitem um ambiente de trabalho decente para todos e todas. Com efeito, a análise das particularidades que envolvem as relações de trabalho doméstico no Brasil, a partir das lentes oferecidas pelo Protocolo, concretiza-se como um dos caminhos para a justiça social, razão pela qual o mencionado instrumento será considerado na análise do caso concreto.

AÇÃO CIVIL PÚBLICA. LEGITIMIDADE ATIVA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. DANO MORAL COLETIVO. TUTELA INIBITÓRIA.



PROCESSO Nº TST-RRAg-597-15.2020.5.06.0021

1. A Ação Civil Pública é instrumento processual que tem por finalidade defender em juízo os direitos ou interesses coletivos, difusos ou individuais homogêneos, que são assim tipificados no Código de Defesa do Consumidor (Lei nº 8.078/1990). Ainda, uma vez verificado o desrespeito a quaisquer dos direitos sociais constitucionalmente garantidos ou a pretensão de tutela de direitos e interesses difusos, coletivos e individuais, o Ministério Público do Trabalho estará legitimado para propor ação civil pública, nos termos do que dispõe o artigo 83, III, da Lei Orgânica do Ministério Público (LC nº 75/1993) c/c artigos 5º, I e 21 da Lei nº 7.347/1985.

2. Sinale-se que a complexidade do mundo da vida e dos direitos coletivos tuteláveis impõe ao Poder Judiciário uma “percepção macro dos fenômenos sociais”, de modo que eventuais “dificuldades de enquadramento em uma ou outra categoria de interesses e direitos não pode servir de obstáculo para a determinação de providências necessárias à resolução de problemas que envolvem grupos de pessoas.” (PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto, 2022).

3. Isto é, a análise dos conflitos que ensejam ações dessa natureza pressupõe a subsunção dos casos concretos às normas jurídicas de forma genérica, eis que nelas inexistem hipóteses autorizadoras para o ajuizamento da ação civil pública pelo Ministério Público do Trabalho.

4. No caso concreto, as premissas registradas no acórdão regional recorrido indicam que os direitos cuja tutela é pretendida na ação civil pública possuem natureza metaindividual, tornando inequívoca a legitimidade ativa do



PROCESSO Nº TST-RRAg-597-15.2020.5.06.0021

Ministério Público do Trabalho, consoante a seguir especificado:

1) LEGITIMIDADE ATIVA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. DANO MORAL COLETIVO. TUTELA INIBITÓRIA. DIMENSÕES DIFUSA E COLETIVA DO RACISMO E DA DISCRIMINAÇÃO RACIAL NO MUNDO DO TRABALHO. VALOR SOCIAL E JURÍDICO DO TRABALHO DOMÉSTICO REMUNERADO. CONDUTAS ANTIJURÍDICAS QUE REVELAM A PLASTICIDADE NO TEMPO-ESPAÇO DO DESRESPEITO À VIDA, À DIGNIDADE E À CIDADANIA JUSTRABALHISTA DAS TRABALHADORAS NEGRAS. INOBSERVÂNCIA DOS ARTIGOS 1º E 3º, CAPUT, DA LEI Nº 9.029/1995; ARTIGO 1º, ITEM 2, DA CONVENÇÃO INTERAMERICANA CONTRA O RACISMO, A DISCRIMINAÇÃO RACIAL E FORMAS CORRELATAS DE INTOLERÂNCIA (DECRETO Nº 10.932/2022); ARTIGO 1, ITENS 1 E 2 DA CONVENÇÃO Nº 111, DA OIT.

1. O Tribunal a quo ratificou a legitimidade ativa do Ministério Público do Trabalho e manteve a condenação dos agravantes ao pagamento de indenização por dano moral coletivo. Delimitou-se que no caso concreto foram observadas diversas violações aos direitos metaindividuais das trabalhadoras domésticas.

2. Apesar da insurgência patronal no sentido de que as trabalhadoras eram “servidoras do Município de Tamandaré”, onde o primeiro reclamado exercia o cargo de Prefeito, é premissa inafastável nessa instância extraordinária que se está diante de relações de trabalho doméstico remunerado.



PROCESSO Nº TST-RRAg-597-15.2020.5.06.0021

Compreensão em sentido contrato contrariaria o conteúdo da Súmula 126/TST.

3. Além do mais, o Colegiado regional aduziu que o caso concreto revela uma dinâmica de trabalho permeada por atos *“estruturalmente discriminatórios”*, e que *“gira em torno da cor da pele, do gênero e da situação socioeconômica”* da categoria coletiva das trabalhadoras domésticas. A conclusão acima está ancorada em muitas outras premissas fáticas que revelam o padrão discriminatório com que as trabalhadoras domésticas eram tratadas. Esse padrão, consoante também reconhecido pelo Tribunal a quo, tem por escopo o racismo que estrutura o trabalho doméstico remunerado e que igualmente permeia as relações sociais brasileiras.

4. Nesse sentido, quaisquer condutas praticadas no ambiente laboral que revelem a prática de racismo, discriminação racial e/ou de gênero, classe, deficiência, idade -e todas as outras formas de opressão- devem ser tuteladas pelo Ministério Público do Trabalho. Trata-se, aqui, do direito a um ambiente de trabalho livre de racismo, discriminação ou qualquer outra opressão. Ora, é de interesse -e, mais, dever jurídico- de toda a sociedade a extirpação de condutas racistas, a partir das quais são reproduzidos padrões de comportamento que perpetuam a lógica esmagadoramente excludente do passado escravocrata do Brasil.

5. O racismo é conceituado por Lélia González como uma construção ideológica, cujo objetivo central é excluir, dizimar, tornar inoperantes as pessoas negras e *“enquanto discurso de exclusão que é, tem sido perpetuado e reinterpretado de*



PROCESSO Nº TST-RRAg-597-15.2020.5.06.0021

acordo com os interesses dos que dele se beneficiam". É inegável que, para pequena parcela da população, são inúmeros os benefícios dessa pretensão excludente das pessoas negras do acesso a um trabalho decente, entre outros espaços que possibilitem o crescimento individual e coletivo das pessoas negras.

6. No caso concreto, os registros do acórdão regional revelam alguns dos benefícios auferidos pelos reclamados diante do racismo operante no mundo do trabalho. Dentre eles, a naturalização da fraude contratual perpetrada em face de mulheres negras que, no mundo jurídico, eram formalmente *"empregadas do Município de Tamandaré"* (trecho do acórdão regional recorrido – fl. 1213) – onde o primeiro reclamado exercia o cargo de Prefeito. No entanto, as provas analisadas pela corte de origem revelaram que a *"prestação de serviços domésticos por aquelas senhoras"*, mulheres negras, acontecia na residência dos agravantes (trecho do acórdão regional recorrido – fl. 1213).

7. Diante desse cenário, quando os reclamados naturalizaram o *"fato de terem transferido à edibilidade o custo financeiro de trabalhadores que prestavam serviços no âmbito de suas residências"* (trecho do acórdão regional recorrido – fl.1213), eles se beneficiaram seja do uso indevido do dinheiro público, seja da manutenção de uma lógica excludente e precarizante das trabalhadoras domésticas, as quais, enfim, não puderam ter acesso a todos os direitos trabalhistas juridicamente positivados.



PROCESSO Nº TST-RRAg-597-15.2020.5.06.0021

8. Consoante registrado no acórdão regional recorrido, a principal razão dessa constatação está indissociavelmente relacionada ao racismo e, em decorrência dele, à existência de uma divisão racial do trabalho no mercado de trabalho brasileiro. Essa divisão possui extrema plasticidade no tempo-espaço e é sustentada por quem dela auferir benefícios, conduzindo a uma persistente lógica social de associação do passado escravocrata de negação de direitos às ora trabalhadoras domésticas.

9. A estrutura em que se sedimenta essa lógica racista é a mesma que usurpou da categoria das trabalhadoras domésticas o direito a usufruir da proteção trabalhista no bojo da Consolidação das Leis do Trabalho. De fato, em 1936, anos antes da promulgação da CLT, sob a liderança de Laudelina de Campos Melo, em articulação coletiva com outras mulheres, fundava-se a primeira organização de trabalhadoras domésticas do Brasil. Laudelina lutou ativamente em busca de direitos para a categoria, em uma época em que o ordenamento jurídico brasileiro mencionava o trabalho doméstico apenas para reproduzir outra violenta exclusão dessas trabalhadoras – ele estava previsto ora em leis sanitárias, ora em leis policiais. Era em face desse cenário social e jurídico que Laudelina buscava direitos trabalhistas para a categoria doméstica, sendo considerada como “o terror das patroas”, em virtude de seu ativismo inigualável e por não ter arredado o pé da sala de visita do governo e políticas do Estado brasileiro, em busca de igualdade de direitos. Apesar de muita luta e articulação política naquele período anterior à CLT, as trabalhadoras domésticas foram



PROCESSO Nº TST-RRAg-597-15.2020.5.06.0021

excluídas da Consolidação das Leis do Trabalho. Anos depois, a história se repetiu. É o que se verifica da ausência de equiparação, para as trabalhadoras domésticas, dos direitos previstos para trabalhadores urbanos e rurais no texto do artigo 7º da Constituição Federal: daqueles 34 direitos positivados, apenas 8 foram estendidos à categoria das domésticas. A redação original do parágrafo único do artigo 7º, da Carta Magna representa incontestável conquista para a categoria doméstica. No entanto, no plano jurídico, em um contexto de avanço protetivo ao mercado de trabalho das mulheres (art. 7º, XX, da CF) e de estabilidade gestacional (art. 7º, XVIII, da CF), às trabalhadoras domésticas foram negados os direitos relativos à limitação da jornada de trabalho, à estabilidade provisória de emprego decorrente da gravidez, adicional de remuneração no exercício de atividades insalubres.

10. As interdições que impediram a aquisição de direitos pela categoria doméstica durante o período constituinte estiveram permeadas por uma visão escravagista e colonial acerca da categoria doméstica, majoritariamente composta por mulheres negras e pobres. Isto é, às trabalhadoras domésticas não foram concedidos todos os direitos assegurados aos demais trabalhadores porque, apesar da inequívoca progressão democrática advinda com a Constituição Cidadã, perpetuou-se a ideia de que aquelas trabalhadoras eram “*como se fossem da família*” - expressão que se tornou uma espécie de salvo conduto para a perpetuação da negação de direitos trabalhistas (RAMOS, Gabriela Pires, 2018).



PROCESSO Nº TST-RRAg-597-15.2020.5.06.0021

11. Apesar de toda a estrutura sistêmica excludente, após a continuidade de intensa articulação política das trabalhadoras, a PEC das Domésticas (EC 72/2013) entrou em vigor em 2 de abril de 2013, igualando os direitos das categorias de trabalhadores urbanos, rurais e, enfim, das trabalhadoras domésticas. Em 2015, a Lei Complementar 150 (LC 150/2015) regulamentou os direitos da categoria.

12. A despeito disso, há que se reconhecer que a LC 150/2015 que muito tardiamente regulamentou os direitos da categoria doméstica, assim o fez mais uma vez criando brechas legais para a manutenção de benefícios de parte da população brasileira (empregadores), deixando as trabalhadoras domésticas aquém da teia protetiva jurídica tão arduamente conquistada no plano formal. Isso porque com a LC 150/2015 houve a criação de outra espécie de trabalhadoras domésticas, as diaristas, que seguem desprotegidas juridicamente. Assim, o direito fundamental ao trabalho digno inaugurado com a Carta Constitucional de 1988 e os ideais de um trabalho decente lançados pela OIT na Convenção nº 189, pesarosamente, ainda não alcançam a categoria doméstica – em 2022, 76% dessas trabalhadoras, segundo dados da PNAD Contínua não possuíam carteira assinada.

13. Diante desse contexto, é inequívoco que o racismo é uma das principais peças integrantes do motor da engrenagem que mobiliza não só a sociedade, mas também o mercado de trabalho brasileiro. No mundo do trabalho, em especial no do doméstico, o racismo é essa



PROCESSO Nº TST-RRAg-597-15.2020.5.06.0021

peça que conduz à reprodução de atos ilícitos pelos empregadores, muitas vezes também verificada sob a forma de discriminação (in)direta e/ou estrutural. Além disso, a propagação da visão escravagista sobre a inexistência de limites para a expropriação do trabalho de mulheres negras atravessa não apenas a sua saúde física e mental, como também sua vida e a existência de seus dependentes.

14. No caso concreto, a ausência de atribuição de qualquer valor social e jurídico ao trabalho doméstico conduziu à usurpação da preservação da saúde das Sras. Marta e Mirtes, que tiveram de trabalhar durante a pandemia da Covid-19. O labor foi executado sem o acesso aos adequados Equipamentos de Proteção Individual (EPI), conforme registros constantes no acórdão regional.

15. Infelizmente, o efeito da ausência de reconhecimento das pessoas negras como cidadãs e, em razão disso, destinatárias de direitos- consequência mais voraz do racismo- ultrapassou também os limites daquelas relações de trabalho. Essa cruel *objetificação* alcançou a vida de uma criança, filho da Sra. Mirtes Renata e neto da Sra. Marta Maria, ambas trabalhadoras domésticas, as quais, até a tragédia com a tenra criança de apenas 5 anos, tinham por local de trabalho a residência dos ora agravantes. Trabalhadoras essas que, por estarem inseridas na esmagadora engrenagem social que ainda usurpa a memória, a cultura, a história, as escolhas e a vida de pessoas negras, não puderam desfrutar dos benefícios do isolamento social mundial e localmente recomendado como



PROCESSO Nº TST-RRAg-597-15.2020.5.06.0021

medida de prevenção de contágio da Covid-19. Em razão disso, absorvendo integralmente o dever constitucional de cuidado, que precisaria ser igualmente partilhado entre o Estado e toda a sociedade por força do artigo 227, da Constituição Federal, a Sra. Mirtes, trabalhadora, mas também mãe de um menino, carregou-o consigo para o trabalho. Contudo, depois da fatídica tragédia, Mirtes teve arrancada de si, para sempre, a possibilidade de cuidar de seu filho.

16. Embora o racismo continue operando um padrão para manter as pessoas negras à margem do sistema protetivo trabalhista, usufruir de um ambiente de trabalho livre de padrões estruturalmente racistas e discriminatórios é direito de todos os trabalhadores e de todas as trabalhadoras. No que concerne especificamente ao direito a um ambiente de trabalho livre de racismo e discriminação racial, é vasto o arcabouço legal do qual se extrai a inequívoca conclusão acerca de seu caráter metaindividual.

Trata-se, aqui, dos direitos previstos nos artigos 1º e 3º, caput, da Lei nº 9.029/1995; artigo 1º, item 2 da Convenção Interamericana Contra o Racismo, a Discriminação Racial e formas correlatas de intolerância (Decreto nº 10.932/2022); Artigo 1, itens 1 e 2 da Convenção nº 111, da OIT.

17. A partir disso, dúvidas não há quanto à legitimidade do Ministério Público do Trabalho para o ajuizamento da ação civil pública subjacente, eis que há patente interesse social e é dever jurídico do Estado o desmantelamento da engrenagem fulminante que esmaga os direitos e as vidas das pessoas



PROCESSO Nº TST-RRAg-597-15.2020.5.06.0021

negras e, por conseguinte, das trabalhadoras domésticas.

18. Sob essa ótica, por conseguinte, não merece qualquer reparo o conteúdo do acórdão regional recorrido quando condenou os agravantes ao pagamento de indenização por dano moral coletivo, obrigando-os, ademais, a cumprir a legislação trabalhista (tutela inibitória), conforme requerido na petição inicial. Esses fundamentos seriam suficientes, portanto, para negar provimento ao agravo de instrumento patronal. Ocorre que a gravidade da conduta dos agravantes possibilita a adição de outros que ratificam não só a legitimidade ativa do Ministério Público do Trabalho, mas também o direito ao dano moral coletivo e à tutela inibitória. Fundamentos esses que igualmente derivam da forma como o racismo orienta a perpetuação da exclusão jurídica das trabalhadoras domésticas.

2) LEGITIMIDADE ATIVA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. DANO MORAL COLETIVO. TUTELA INIBITÓRIA. PROCESSO ESTRUTURAL PRIVADO. FRAUDE NA CONTRATAÇÃO DE TRABALHADORAS DOMÉSTICAS. AUSÊNCIA DE FORMALIZAÇÃO DOS CONTRATOS DE TRABALHO. GRAVIDADE E IMPACTO SOCIAL DO DESCUMPRIMENTO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA. PECULIARIDADES DO CONTRATO DE TRABALHO DOMÉSTICO. "ORIGEM COMUM" DA VIOLAÇÃO DE DIREITOS TRABALHISTAS: DISCRIMINAÇÃO ESTRUTURAL E NEGAÇÃO SISTÊMICA DE DIREITOS À CATEGORIA DOMÉSTICA. TUTELA INIBITÓRIA. EFETIVIDADE AOS ARTIGOS 3º, 4º, III, IV, V, VII



PROCESSO Nº TST-RRAg-597-15.2020.5.06.0021

e 55, DA LEI 12.288/2010 (ESTATUTO DA IGUALDADE RACIAL).

1. Insuscetíveis de revisão por força da Súmula 126/TST, as premissas fáticas delineadas no acórdão recorrido permitem identificar vários ilícitos trabalhistas danosos às trabalhadoras domésticas. Com efeito, a fraude contratual perpetrada conduziu à usurpação de direitos que vão desde a formalização do vínculo empregatício, até a supressão de intervalos entre e intrajornadas, até o extravio da CTPS da empregada Marta Maria Santana Alves. A esse respeito, é farta a jurisprudência desta Corte Trabalhista no que se refere à legitimidade do Parquet para pleitear dano moral coletivo e tutela inibitória em razão do descumprimento da legislação trabalhista. Precedentes da SBDI-1.

2. É importante rechaçar expressamente as alegações dos agravantes de que o pequeno número de trabalhadoras domésticas que lhes prestavam serviços seria suficiente para retirar a legitimidade do Ministério Público do Trabalho para ajuizar a presente ação civil pública. A Subseção I Especializada em Dissídios Individuais há muito sedimentou a compreensão de que o Ministério Público do Trabalho possui legitimidade ativa para pleitear danos morais coletivos mesmo quando a gravidade da conduta patronal se materializar em apenas um trabalhador ou trabalhadora, mas gerar impacto para todos os trabalhadores da mesma empresa – o que acontece quando há o falecimento de empregado decorrente de acidente de trabalho (E-ED-RR - 98900-06.2008.5.03.0074, *leading case*). Portanto, a quantidade de trabalhadores



PROCESSO Nº TST-RRAg-597-15.2020.5.06.0021

cujos direitos trabalhistas foram violados não é requisito para a configuração da legitimidade ativa do Ministério Público do Trabalho para o ajuizamento de ação civil pública em que são pretendidas medidas indenizatórias e reparatórias.

3. Ainda na linha do *leading case*, este Tribunal Superior reconheceu o cabimento da ação civil pública para a tutela de interesses também aprioristicamente individuais e de titularidade de pessoas determinadas quando identificada uma origem comum entre a *"irregularidade praticada pela empregadora a um grupo formado por seus empregados"*. (E-ED-ARR-541-76.2010.5.02.0042, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro José Roberto Freire Pimenta, DEJT 12/02/2021).

4. A partir disso, observa-se que os casos já analisados por este Tribunal partem de relações de trabalho empresariais, realizadas, portanto, em estabelecimentos comerciais, cuja relação de emprego fica configurada, ao menos em abstrato, pelo artigo 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho. É diante desse cenário que a situação dos autos encerra peculiaridade que demanda desta Corte o estabelecimento de outros - assim como são aqueles estipulados para a tipificação do vínculo empregatício doméstico (art. 1º, da Lei Complementar nº 150/2015) - para ratificar a legitimidade do Ministério do Ministério Público do Trabalho e da condenação em danos morais coletivos a partir do estabelecimento de critérios distintos. Isto é, a "origem comum" (decorrência de um mesmo fato) dos direitos violados em matéria de



PROCESSO Nº TST-RRAg-597-15.2020.5.06.0021

trabalho doméstico possui características distintas daquelas já definidas por esta Corte. Ora, a análise crítica do direito constitucional do trabalho permite identificar que a violação dos direitos trabalhistas da categoria doméstica tem como origem comum o padrão discriminatório estrutural que conduz à percepção social de que as trabalhadoras domésticas não podem ser titulares de direitos, conduzindo, por consequência, ao descumprimento reiterado da lei que rege seus contratos de trabalho (LC 150/2015).

5. Sob essa ótica, as condutas antijurídicas praticadas pelos agravantes atingem toda a sociedade porque mobilizam a engrenagem do racismo estrutural e institucional no que concerne à sistêmica negação de direitos trabalhistas das mulheres pertencentes à categoria domésticas. Por conseguinte, no plano jurídico, as violações constatadas pelo acórdão regional recorrido atingem o ainda não efetivo núcleo de direitos dessas trabalhadoras. Igualmente, vão de encontro à histórica organização coletiva da categoria, que ainda busca a efetividade de sua investidura na teia protetiva da cidadania justralhista.

6. A fixação desses novos critérios ancora-se na premissa de que processos como o ora em análise tornam imprescindíveis abordagens estruturais. Ora, por se tratar de caso complexo que envolve direitos metaindividuais, é necessário prestar uma jurisdição cujo conteúdo contribua para novas leituras sobre os casos judiciais que envolvem o trabalho doméstico. Os processos dessa natureza demandam, portanto, análises estruturais das quais devem resultar provimentos



PROCESSO Nº TST-RRAg-597-15.2020.5.06.0021

jurisdicionais que tencionam modificar condutas sociais, muito além da mera definição de êxito ou derrota judicial. É nesse contexto que o (re)olhar ora proposto sobre a “origem comum” da tutela coletiva direcionado à categoria doméstica parte da necessidade de adequação dos critérios processuais coletivos para o exame de controvérsias que derivem de relações de trabalho doméstico.

7. O provimento jurisdicional ora proposto também confere efetividade aos artigos 3º, 4º, III, IV, V, VII e 55, da Lei 12.288/2010 (Estatuto da Igualdade Racial). Isso porque se busca garantir às trabalhadoras domésticas - e, por conseguinte às mulheres negras-, o direito à defesa coletiva e difusa de seus direitos, a partir de uma perspectiva que inclui o racismo como elemento estrutural dessa relação de trabalho.

8. Reconhecidos os efeitos do racismo estrutural sob as situações fática e jurídica das trabalhadoras domésticas, é impositiva a manutenção da tutela inibitória deferida na sentença e ratificada no acórdão regional recorrido, consistente na fixação de obrigações de fazer e não fazer, dentre elas a de somente se contratar trabalhadoras domésticas mediante o devido registro e pagamento do salário no prazo legal. Conquanto os agravantes busquem se esquivar da tutela inibitória imposta sob o argumento de que o cumprimento da legislação trabalhista seria obrigatório, os fatos constantes no acórdão regional recorrido revelam que as partes empregaram meios ilícitos para fraudar a relação empregatícia doméstica. Portanto, a obviedade alegada não é nítida somente para



PROCESSO Nº TST-RRAg-597-15.2020.5.06.0021

os agravantes. Isso, ao final, justifica a tutela imposta. Nesse sentido, a SDI-1 desta Corte, já fixou a compreensão de que a concessão da tutela inibitória tem por finalidade tanto a prevenção de ilícitos futuros, quanto a efetividade das decisões judiciais, eis que possui caráter pedagógico.

9. É esta a hipótese dos autos, já que a tutela imposta tem por objetivo a prevenção de novas contratações de trabalhadoras domésticas em condições precárias ou fraudulentas de trabalho, atuando de forma pedagógica no que se refere ao rompimento do padrão discriminatório racial em que se fundam essas relações de trabalho, mediante a ratificação do dever de cumprimento da Lei Complementar 150/2015.

10. Em virtude disso, não há que se falar em violação aos artigos 5º, XXXV, da Constituição Federal e 497, parágrafo único do CPC, estando correto o acórdão regional recorrido quando manteve a tutela inibitória deferida na origem.

11. A tutela inibitória e o dano moral coletivo se justificam sob mais dois vieses de análise. Com efeito, o descumprimento da legislação trabalhista no caso concreto alcançou contornos de ainda maior gravidade, haja vista que houve o exercício de atividades laborais durante o período de grave crise sanitária, decorrente da pandemia da COVID-19.

3) LEGITIMIDADE ATIVA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. DANO MORAL COLETIVO. TUTELA INIBITÓRIA. ATO CONTINUADO EM DESRESPEITO A NORMAS DE HIGIENE E SAÚDE DO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO. EXIGÊNCIA DE REALIZAÇÃO DO TRABALHO DOMÉSTICO REMUNERADO



PROCESSO Nº TST-RRAg-597-15.2020.5.06.0021

DURANTE CRISE SANITÁRIA (PANDEMIA DA COVID-19) SEM O FORNECIMENTO DE EPIS. INOBSERVÂNCIA DOS ARTS. 155, I E 157, I E II, DA CLT, 3º, III-A, DA LEI 13.979/2020 E 2º DO DECRETO ESTADUAL Nº 49.055/2020 E 16, 17 E 18, DA CONVENÇÃO Nº 155 DA OIT; ART. XIV, DA DECLARAÇÃO AMERICANA DE DIREITOS E DEVERES DO HOMEM; ARTIGO 12, DO PACTO INTERNACIONAL DE DIREITOS ECONÔMICOS, SOCIAIS E CULTURAIS.

1. A legislação trabalhista também foi reiteradamente descumprida pelos agravantes no que se refere às normas relativas à saúde e segurança no trabalho. De acordo com o que se extrai do acórdão regional recorrido, as trabalhadoras foram submetidas a um ambiente de trabalho em que os riscos à sua integridade física eram iminentes, sem que lhes fossem oferecidos quaisquer equipamentos de segurança que pudessem atenuar tais riscos.

2. De fato, é incontroverso que durante o período de prestação de serviços o Brasil, assim como os demais países do mundo, enfrentava grave período de crise sanitária causada pela Covid-19. Em nível federal, durante a pandemia vigia a Lei nº 13.979/2020, que dispunha sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, responsável pelo surto de 2019. A Lei nº 13.979/2020 foi regulamentada pelo Decreto nº 10.282/2020, em que foram definidos os serviços públicos e as atividades consideradas como essenciais e indispensáveis ao atendimento das necessidades da sociedade durante a



PROCESSO Nº TST-RRAg-597-15.2020.5.06.0021

pandemia. Ainda de acordo com o Decreto nº 10.282/2020 os serviços públicos e as atividades essenciais seriam “assim considerados aqueles que, se não atendidos, colocam em perigo a sobrevivência, a saúde ou a segurança da população”. (parágrafo 1º, do art. 3º, do Decreto nº 10.282/2020). Portanto, a execução de trabalhos que não fossem considerados essenciais deveria ser suspensa, em prol do isolamento social, como uma das formas de “evitar a contaminação ou a propagação do coronavírus” (art. 2º, I, da Lei 13.979/2020), preservando-se, assim, a vida das pessoas.

3. No caso concreto, ainda, vigia o Decreto Estadual nº 49.055/2020 que também não listou o trabalho doméstico remunerado como essencial. Isso significa que a existência desse arcabouço normativo não foi suficiente para que os agravantes respeitassem o direito das trabalhadoras ao isolamento social, à preservação de sua vida e de seus dependentes. Tem-se, aqui, novamente, cenário que decorre da plasticidade de uma divisão racial do trabalho, que tem esgarçado o labor das trabalhadoras domésticas, mulheres negras, até os limites no curso da história, inclusive durante o período de grave crise sanitária.

4. De fato, os artigos 155, I, e 157, I e II, da CLT, à luz das disposições constitucionais sobre a matéria e da Convenção nº 155, da OIT, art. XIV da Declaração Americana de Direitos e Deveres do Homem; artigo 12, do Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, revelam que é dever dos empregadores todas as medidas necessárias à redução dos riscos



PROCESSO Nº TST-RRAg-597-15.2020.5.06.0021

inerentes ao trabalho, em adesão ao dever de proteção da saúde, higiene e segurança dos trabalhadores. Uma vez descumpridas essas normas, a interpretação conjunta dos artigos 3º, da Lei 9.605/1998 e dos artigos 155, I, e 157, I e II, da CLT permite identificar que será devida reparação de qualquer dano causado a terceiros –e, no caso, às trabalhadoras-, os quais derivem de um ambiente de trabalho desequilibrado. Isso, ao final, também reitera a legitimidade do Ministério Público do Trabalho para pleitear as tutelas reparatórias e inibitórias, bem como revela a necessidade de recomposição de toda a coletividade pelos prejuízos sofridos, ante as ilicitudes praticadas. Precedentes de Turmas deste TST.

5. Diante disso, solução outra não há senão a manutenção da condenação fixada na origem a título de reparação pelos danos sofridos (dano moral coletivo), assim como a condenação preventiva (tutela inibitória).

6. Não bastasse isso, o desrespeito às normas de segurança no mundo do trabalho ocasionou tragédia sem precedentes para toda a sociedade, o que encerra os fundamentos que conduzem ao desprovimento do agravo de instrumento.

4) LEGITIMIDADE ATIVA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. DANO MORAL COLETIVO. TUTELA INIBITÓRIA. DESRESPEITO AOS DIREITOS TRABALHISTAS A UM AMBIENTE DE TRABALHO SEGURO. MORTE DE CRIANÇA DE TENRA IDADE, FILHO DE TRABALHADORA DOMÉSTICA, SOB PROTEÇÃO JURÍDICA TEMPORÁRIA DA SEGUNDA AGRAVANTE. TRAGÉDIA OCORRIDA NO MUNDO DO TRABALHO.



PROCESSO Nº TST-RRAg-597-15.2020.5.06.0021

**INCONTROVERSOS EFEITOS
PSÍQUICO-SOCIAIS ÀS TRABALHADORAS E À
SOCIEDADE. VIOLÊNCIA NO MUNDO
TRABALHO. QUALIFICAÇÃO A PARTIR DOS
EFEITOS (CONVENÇÃO Nº 190, DA OIT).
INOBSERVÂNCIA DOS ARTIGOS 155, I E 157, I
E II, DA CLT E 4º, 5º, 6º E 70, DO ESTATUTO DA
CRIANÇA E DO ADOLESCENTE.**

1. O último fundamento que conduz ao desprovimento do agravo de instrumento patronal decorre do trágico e, infelizmente, letal acidente que envolveu menino de apenas 5 anos de idade, filho da Sra. Mirtes Renata e neto da Sra. Marta Maria, ambas trabalhadoras domésticas que laboravam para os reclamados.

2. Certamente, no caso concreto, a tutela ora pleiteada pelo Parquet não envolve o crime que vitimou a criança de tenra idade, filho da Sra. Mirtes. No entanto, a tragédia ocorreu no local de trabalho de duas mulheres cujas vidas foram atravessadas por violência sem precedentes: a perda de um filho e de um neto. Está-se, aqui, diante de violência inequívoca à integridade psíquico-social dessas trabalhadoras, cujo efeito danoso (morte de criança) vai de encontro aos interesses sociais e aos valores jurídicos mais básicos de todo Estado Democráticos de Direito, o direito à vida.

3. Com efeito, a Convenção nº 190, da Organização Internacional do Trabalho inclui a violência psicológica no rol daquelas a serem coibidas no mundo do trabalho. Ainda, qualifica-a a partir de seus efeitos – e não de sua reiteração – e, enfim, insere no rol de pessoas juridicamente tuteladas pela



PROCESSO Nº TST-RRAg-597-15.2020.5.06.0021

Convenção todos as pessoas que, de alguma forma, relacionem-se ao mundo do trabalho.

4. Diante desse cenário, o nefasto acidente que vitimou o filho da Sra. Mirtes Renata enquadra-se, pesarosamente, no que a Convenção nº 190, da OIT qualifica como violência no mundo do trabalho com severos -incontroversos e notórios - danos físicos e psicológicos às Sras. Mirtes Renata e Marta Maria. Essas violações de direitos ocorridas no ambiente de trabalho, em decorrência da dinâmica racista do ambiente laboral e que, apesar de estar relacionada a ato único (criança deixada “aos cuidados da Sra. Sari, quando sobreveio a tragédia” - trecho do acórdão regional recorrido, fl. 1.215 do pdf eletrônico) gerou graves efeitos a toda sociedade. Ora, os ilícitos que causaram a tragédia com criança de tão tenra idade revelam severo desrespeito às normas de segurança no trabalho. À luz da Convenção nº 190, da OIT, o oferecimento de um local de trabalho efetivamente seguro deve contemplar todas as medidas necessárias para não gerar quaisquer danos físicos, psicológicos, sexuais e/ou econômicos às trabalhadoras ou àqueles que com elas estejam em seu local de trabalho - pessoas que, portanto, relacionam-se ao “mundo do trabalho” conforme consta nos artigos 2º e 3º, da Convenção nº 190 da OIT.

5. De fato, esta Corte igualmente já pacificou o entendimento de existir legitimidade ativa do Parquet para ajuizar ação civil pública em casos nos quais se pleiteiam tutelas indenizatórias e inibitórias em razão da supressão de intervalos de descanso, haja vista o prejuízo à saúde física e mental dos trabalhadores (Eg.:



PROCESSO Nº TST-RRAg-597-15.2020.5.06.0021

E-RR-2713-60.2011.5.02.0040, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Redator Ministro José Roberto Freire Pimenta, DEJT 22/05/2020). E, em decorrência disso, não pode ser outra a conclusão para o caso concreto, em que se verifica a violenta supressão do direito das trabalhadoras de usufruírem da convivência com seu filho e neto para sempre, em razão da conduta da segunda agravante. A empregadora tinha o dever jurídico de zelar pela integridade do filho da Sra. Mirtes Renata, eis que ele estava sob sua tutela temporária, conforme registros contidos no acórdão regional.

6. Ao deixar de exercer mencionado dever jurídico que, frise-se, inseria-se em obrigação cogente trabalhista, a segunda agravante não só incorreu em graves violações às normas concernentes à segurança no mundo do trabalho, como também àquelas que tutelam os direitos das crianças e adolescentes, previstos no Estatuto da Criança e Adolescente (ECA), em especial os artigos 4º, 5º, 6º e 70.

7. Já se tem assentado que o contexto fático-probatório registrado no acórdão regional permite identificar que o ambiente de trabalho das trabalhadoras revelava características que possuem como origem comum o racismo institucional e estrutural que atravessa o trabalho doméstico. O infausto falecimento de criança de tão tenra idade no ambiente de trabalho de sua mãe e de sua avó, trabalhadoras domésticas, é uma das faces da violenta e letal dinâmica do racismo que, lastimavelmente, não se restringe apenas aos empregados ou empregadas. No caso concreto, os efeitos da conduta da segunda



PROCESSO Nº TST-RRAg-597-15.2020.5.06.0021

agravante, que não visualizou na tão pequena criança alguém cuja vida deveria ser tutelada – um dos danosos fardos suportados pelas pessoas negras-, gerou enorme impacto social, comprometendo os interesses de toda a sociedade. De fato, o Supremo Tribunal Federal no Tema 471 reconheceu a existência de repercussão geral da questão concernente à legitimidade do Ministério Público e fixou a tese jurídica de que *"Com fundamento no art. 127 da Constituição Federal, o Ministério Público está legitimado a promover a tutela coletiva de direitos individuais homogêneos, mesmo de natureza disponível, quando a lesão a tais direitos, visualizada em seu conjunto, em forma coletiva e impessoal, transcender a esfera de interesses puramente particulares, passando a comprometer relevantes interesses sociais".*

8. Certamente, no caso dos autos, a lesão é de caráter macrossocial e atingiu a toda comunidade de trabalhadoras domésticas, cujo mundo do trabalho se circunscreve a carregar consigo seu filho/filha para o local de trabalho. Além disso, certamente, a ausência de proteção à vida de criança tão pequena transcende a esfera de interesses particulares e/ou concernentes ao mundo do trabalho, revelando-se, portanto, verdadeira ofensa aos direitos difusos da sociedade.

9. Diante de tudo quanto o exposto, reitere-se ser a ação civil pública subjacente instrumento processual adequado para a defesa dos interesses ora em discussão, assim como está correto o entendimento da origem quanto à legitimidade ativa do Ministério Público do trabalho, a tutela inibitória e o dano moral coletivo.



PROCESSO Nº TST-RRAg-597-15.2020.5.06.0021

10. A fim de que não restem quaisquer dúvidas, sinale-se que o dano moral coletivo fixado no caso tem por substrato os gravíssimos ilícitos trabalhistas acima apontados. Tais ilícitos ocasionaram violação, ao menos, aos artigos 1 a 10 da Lei Complementar 150/2015; 155, I e 157, I e II, da CLT, 3º, III-A, da Lei 13.979/2020 e 2º do Decreto Estadual nº 49.055/2020 e 16, 17 e 18, da Convenção nº 155 da OIT; art. XIV, da Declaração Americana de Direitos e Deveres do Homem; Artigo 12, do Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, 4º, 5º, 6º e 70, do Estatuto da Criança e do Adolescente.

11. O descumprimento das obrigações legais estabelecidas nos dispositivos acima, que é oriundo da reprodução de um padrão desrespeitoso, ora da dignidade de toda a categoria doméstica, ora de toda a sociedade, gerou grave dano social. Isso, ao final, enseja a devida reparação coletiva, com fulcro no que dispõem os artigos 186 e 187, do Código Civil e 81, da Lei 8.078/1990. Está-se diante, aqui, então, de dano moral social ou coletivo, já que as condutas antijurídicas identificadas no caso concreto foram lesivas não só aos interesses coletivos da categoria doméstica, como também ao próprio patrimônio imaterial comunitário social de preservação da integridade física das crianças.

12. O caráter *in re ipsa* do dano moral coletivo já é assente na jurisprudência desta Corte, compreensão que é também adotada pelo Superior Tribunal de Justiça. Este Tribunal, indo além dos precedentes já firmados por este TST, envereda-se pela conclusão de que a



PROCESSO Nº TST-RRAg-597-15.2020.5.06.0021

caracterização dessa espécie de dano ocorre quando verificada “uma lesão a valores fundamentais da sociedade e se essa vulneração ocorrer de forma injusta e intolerável” (REsp 1.502.967/RS, Rel. Ministra NANCY ANDRIGHI, TERCEIRA TURMA, julgado em 7/8/2018, DJe 14/8/2018.) ou “houver grave ofensa à moralidade pública, causando lesão a valores fundamentais da sociedade e transbordando da justiça e da tolerabilidade” (AgInt no AREsp 100.405/GO, Rel. Ministro RAUL ARAÚJO, QUARTA TURMA, julgado em 16/10/2018, DJe 19/10/2018.). É exatamente esta a hipótese dos autos, por se estar diante de violações humanitárias trabalhistas que agrediram drasticamente o patrimônio imaterial de toda a sociedade brasileira, a partir de circunstâncias totalmente injustificáveis do ponto de vista jurídico.

12. Diante de cada uma das fundamentações acima, não há como acolher as alegações dos agravantes, devendo ser ratificadas as conclusões do acórdão regional recorrido no tocante à indenização por dano moral coletivo, à legitimidade ativa do Parquet e à tutela inibitória.

Agravo de instrumento conhecido e desprovido.

II – RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELOS RECLAMADOS. LEIS NOS 13.015/2014 E 13.467/2017. VALOR DA INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL COLETIVO. OBSERVÂNCIA DOS PRINCÍPIOS DA RAZOABILIDADE E PROPORCIONALIDADE. CARÁTER PEDAGÓGICO: MEDIDA DE RATIFICAÇÃO DO VALOR SOCIAL DO TRABALHO DOMÉSTICO



PROCESSO Nº TST-RRAg-597-15.2020.5.06.0021

REMUNERADO. SOCIEDADE JUSTA E LIVRE DE RACISMO. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA.

1. Apesar dos argumentos apresentados pelos reclamados, o acórdão regional recorrido registra expressamente que o valor atribuído ao dano moral coletivo foi fixado a partir das *“diversas violações a direitos trabalhistas que configuraram a ratificação da discriminação estrutural ainda presente no trabalho doméstico, dentre elas o desrespeito às normas de saúde e segurança no trabalho.”* (trecho do acórdão regional recorrido – fl. 1216). Além disso, a Corte a quo reforçou que o montante *“é condizente com o grau de culpa e a repercussão do dano (...) porque durante a análise dos fatos trazidos a este Juízo e de suas consequências sociais, percebeu-se a alta reprovabilidade da conduta dos requeridos. Ainda, o dano por eles causado extrapolou, e muito, a esfera individual das trabalhadoras, gerando reflexos nos cofres públicos e na imagem da categoria dos trabalhadores domésticos, motivo que fundamenta a própria existência do dano moral coletivo.”* Não há como acolher a pretensão dos reclamados, diante das premissas fáticas acima, assim como das demais registradas no acórdão a quo concernentes à discussão sobre a legitimidade ativa do Ministério Público do Trabalho.

2. Em primeiro lugar, porque demandaria o revolvimento das premissas registradas no acórdão regional e nas quais se baseou aquele Colegiado para verificar a gravidade e a reprovabilidade da conduta dos recorrentes-hipótese vedada pela Súmula 126/TST-, especialmente diante da complexidade da controvérsia dos autos. Precedentes da SDI-1.



PROCESSO Nº TST-RRAg-597-15.2020.5.06.0021

3. Em segundo lugar, porque a jurisprudência desta Corte Superior possui entendimento consolidado de que a revisão do *quantum* indenizatório fixado pelas instâncias ordinárias somente será passível de revisão caso o valor seja exorbitante ou insignificante. No caso concreto, o montante de R\$ 386.730,40 não se mostra exorbitante. Este valor foi arbitrado em estrita atenção (i) à gravidade da culpa dos reclamados, (ii) à extensão do dano gerado e (iii) ao caráter pedagógico da medida.

4. Em razão disso, os reclamados estão desprovidos de razão quando afirmam que, por meio do montante fixado, a sentença e o acórdão que a ratificou teriam utilizado “*recorrentes como “bode expiatório”*”, punindo-os no lugar de todos os cidadãos que contribuem ou contribuíram para o que chamou de “*discriminação estrutural dos empregados domésticos*” (trecho do recurso de revista – fl. 1292 do pdf eletrônico). De fato, a tentativa de se eximir da responsabilidade civil e trabalhista sob o argumento retórico de ausência de culpa ou da gravidade de sua conduta apenas reitera o acerto do montante fixado: é inexcusável se acreditar que o valor de R\$ 386.730,40 é elevado para recompensar a lesão coletiva perpetrada em decorrência dos inúmeros ilícitos verificados nos autos.

5. Dessa maneira, inexistente qualquer razão para se utilizar o caso concreto como forma de punição a toda sociedade. Ao contrário, o montante fixado objetiva a adequada tentativa de reparação dos bens jurídicos imateriais violados, bem como a prevenção de novas condutas similares. Trata-se, neste último caso, da função pedagógica decorrente da lesão a



PROCESSO Nº TST-RRAg-597-15.2020.5.06.0021

interesses coletivos. Nesse cenário e como é insito às condenações em dano moral coletivo, o caráter pedagógico da condenação tem por objetivo coibir novas condutas no mundo do trabalho que atribuam pouco ou nenhum valor ao trabalho e às próprias trabalhadoras domésticas e seus dependentes, sob o manto da falácia de que elas seriam “como se fossem da família” e, em razão disso, de que não fariam jus a qualquer proteção trabalhista. Enfim, a função pedagógica desta condenação está atrelada ao conteúdo decisório estrutural, por meio do qual se busca entregar à sociedade um provimento jurisdicional que confira efetividade aos princípios fundamentais da República Federativa Brasileira, em especial o de uma sociedade livre de racismo, sem o que não há que se falar em igualdade de todos e todas perante a lei, tampouco em justiça social ou trabalho decente. Portanto, não há que se falar em violação aos artigos 5º, V, X e XXXIX, da Constituição Federal, e 927 e 944, do Código Civil e, igualmente, é ausente a transcendência da causa.

Recurso de revista de que não se conhece.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso de Revista com Agravo nº **TST-RRAg-597-15.2020.5.06.0021**, em que são Agravantes e Recorrentes **SERGIO HACKER CORTE REAL E SARI MARIANA COSTA GASPAR CORTE REAL** e é Agravado e Recorrido **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO**.

Trata-se de insurgências contra acórdão regional proferido em fase de conhecimento, em sede de ação civil pública.

O *Parquet* não interpôs qualquer recurso em face do acórdão regional prolatado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região.

A seu turno, os reclamados interpõem recurso de revista, insurgindo-se quanto aos temas “INEXISTÊNCIA DE INTERESSE DIFUSO OU COLETIVO EM



PROCESSO Nº TST-RRAg-597-15.2020.5.06.0021

DISCUSSÃO”, “NÃO OCORRÊNCIA DE DANO MORAL COLETIVO NO CASO DOS AUTOS”, “DO EXORBITANTE VALOR DA CONDENAÇÃO EM DANO MORAL COLETIVO”, “DA INEXISTÊNCIA DE CABIMENTO DE TUTELA INIBITÓRIA.”.

O recurso de revista foi recebido apenas no tema “DO EXORBITANTE VALOR DA CONDENAÇÃO EM DANO MORAL COLETIVO”.

No agravo de instrumento, os reclamados apresentaram as razões pelas quais entendem pela possibilidade de processamento de seu recurso de revisto, articulando-as nos capítulos “2.1. DA REFORMA DA DECISÃO DENEGATÓRIA QUANTO À INEXISTÊNCIA DE INTERESSE DIFUSO OU COLETIVO EM DISCUSSÃO”; “2.2. DA REFORMA DA DECISÃO DENEGATÓRIA QUANTO À NÃO OCORRÊNCIA DE DANO MORAL COLETIVO NO CASO DOS AUTOS” e “2.3. DA REFORMA DA DECISÃO DENEGATÓRIA QUANTO À INEXISTÊNCIA DE CABIMENTO DA TUTELA INIBITÓRIA”.

Dispensado o parecer do Ministério Público do Trabalho, por se tratar a Procuradoria Trabalhista da 6ª Região de parte integrante da lide.

É o relatório.

V O T O

I - AGRAVO DE INSTRUMENTO INTERPOSTO PELOS RECLAMADOS

1. CONHECIMENTO

O agravo de instrumento é tempestivo, eis que a decisão agravada foi publicada em 12/8/2022 e o recurso interposto em 22/8/2022.

Representação regular, conforme procuração de fls. 514/515.

Preparo recolhido, consoante as guias de fls. 1297 e 1341.

Diante disso, **CONHEÇO** do agravo de instrumento porque atendidos os pressupostos legais de admissibilidade.

2. MÉRITO

2.1. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/2017. ADOÇÃO DA RESOLUÇÃO N. 492/2023 DO CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO, RAÇA E CLASSE E EM ATENÇÃO AOS OBJETIVOS DE UMA COALIZAÇÃO GLOBAL PELA JUSTIÇA



PROCESSO Nº TST-RRAg-597-15.2020.5.06.0021

**SOCIAL DA OIT (111ª CONFERÊNCIA INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2023).
TRABALHO DOMÉSTICO REMUNERADO EFETIVAMENTE DECENTE PARA TODAS E
TODOS**

Cinge-se a controvérsia em identificar se os ilícitos trabalhistas praticados pelos reclamados em face de trabalhadoras domésticas durante a pandemia da covid-19 e os graves fatos daí decorrentes têm o condão de gerar lesão extrapatrimonial coletiva à categoria das trabalhadoras domésticas e a toda sociedade.

Conforme se extrai do acórdão regional recorrido, os fatos em questão relacionam-se à trágica morte de menino de apenas 5 (cinco) anos, filho de uma das trabalhadoras domésticas e neto de outra – ambas com vínculo formal com a Prefeitura de Tamandaré, mas cuja prestação de serviços ocorria na residência familiar dos reclamados. No momento do grave episódio com resultado morte, a criança em questão estava sob a tutela jurídica temporária da segunda reclamada.

Ainda, a discussão está igualmente entrelaçada no alcance dessas condutas e na identificação sobre se, e em que medida, o dano moral coletivo sofrido é oriundo das dimensões estrutural, institucional e coletiva do racismo, sexismo e classismo no mundo do trabalho, a manter, enfim, a condenação indenizatória fixada na origem.

Tendo isso em vista, o presente processo deve ser analisado a partir das balizas oferecidas pela Resolução n. 492/2023 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ). Esta resolução tornou obrigatória a adoção pela magistratura brasileira do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero (Portaria CNJ nº 27/2021), nos casos cuja discussão envolva desigualdades estruturais e seus efeitos sobre os jurisdicionados e jurisdicionadas e, por conseguinte, na prestação jurisdicional.

Com efeito, o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, aprovado pelo Grupo de Trabalho instituído por intermédio da Portaria CNJ nº 27/2021, parte de premissas tais como a de que a sociedade brasileira é marcada por severas desigualdades estruturais.

Nesse cenário, considera-se que aspectos patriarcais, racistas e classistas se incorporam aos mais diversos segmentos da sociedade. Em razão disso, compreende-se que às mulheres e trabalhadoras são atribuídos diversos papéis sociais, os quais, via de regra, colocam-nas ora em condições de subalternidade, ora de



PROCESSO Nº TST-RRAg-597-15.2020.5.06.0021

deshumanização e desconsideração do valor social do trabalho doméstico remunerado e não remunerado realizado – o que se verifica de maneira exacerbada para as mulheres negras.

Isto é, no Protocolo fixa-se que o patriarcado, o racismo e as demais opressões influenciam a atuação jurisdicional.

O documento elaborado pelo CNJ é importante instrumento por meio do qual se busca romper com o “silêncio dos juristas” – célebre expressão adotada pela professora Dora Lúcia de Lima Bertulio em 1989¹-, haja vista que reconhece a função do direito na manutenção dos privilégios das estruturas dominantes, em detrimento de uma justiça substantiva.

Veja-se, a esse propósito, trecho do Protocolo, cuja riqueza de informações torna imperiosa sua transcrição:

Conforme referido nas seções anteriores, importante salientar que a sociedade brasileira é marcada por profundas desigualdades que impõem desvantagens sistemáticas e estruturais a determinados segmentos sociais, assim como sofre grande influência do patriarcado, que atribui às mulheres ideias, imagens sociais, preconceitos, estereótipos, posições e papéis sociais.

A criação, a interpretação e a aplicação do direito não fogem a essa influência, que atravessa toda a sociedade. Nesse contexto, em termos históricos, o direito parte de uma visão de mundo androcêntrica. **Sob o argumento de que a universalidade seria suficiente para gerar normas neutras, o direito foi forjado a partir da perspectiva de um “sujeito jurídico universal e abstrato”, que tem como padrão o “homem médio”, ou seja, homem branco, heterossexual, adulto e de posses.**

Essa visão desconsidera, no entanto, as diferenças de gênero, raça e classe, que marcam o cotidiano das pessoas e que devem influenciar as bases sobre as quais o direito é criado, interpretado e aplicado.

É dizer, a desconsideração das diferenças econômicas, culturais, sociais e de gênero das partes na relação jurídica processual reforça uma postura formalista e uma compreensão limitada e distante da

¹ BERTULIO, Dora Lúcia de Lima, *Direito e Relações Raciais: uma introdução crítica ao racismo*, Universidade Federal de Santa Catarina, 1989. 263 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Ciências Jurídicas, Florianópolis, 1989.



PROCESSO Nº TST-RRAg-597-15.2020.5.06.0021

realidade social, privilegiando o exercício do poder dominante em detrimento da justiça substantiva.

Nesse contexto, o patriarcado e o racismo influenciam a atuação jurisdicional. Como foi dito, magistradas e magistrados estão sujeitos, mesmo que involuntária e inconscientemente, a reproduzir os estereótipos de gênero e raça presentes na sociedade.

A partir dessas premissas, a neutralidade do direito passa a ser compreendida como um mito, porque quem opera o direito atua necessariamente sob a influência do patriarcado e do racismo; ou ainda, passa a ser reconhecida como indiferença e insensibilidade às circunstâncias do caso concreto.

Agir de forma supostamente neutra, nesse caso, acaba por desafiar o comando da imparcialidade. **A aplicação de normas que perpetuam estereótipos e preconceitos, assim como a interpretação enviesada de normas supostamente neutras ou que geram impactos diferenciados entre os diversos segmentos da sociedade, acabam por reproduzir discriminação e violência, contrariando o princípio constitucional da igualdade e da não discriminação.**

A ideia de que há neutralidade nos julgamentos informados pela universalidade dos sujeitos é suficiente para gerar parcialidade.

Um julgamento imparcial pressupõe, assim, uma postura ativa de desconstrução e superação dos vieses e uma busca por decisões que levem em conta as diferenças e desigualdades históricas, fundamental para eliminar todas as formas de discriminação contra a mulher.

Considerar que os estereótipos estão presentes na cultura, na sociedade, nas instituições e no próprio direito, buscando identificá-los para não se submeter à influência de vieses inconscientes no exercício da jurisdição é uma forma de se aprimorar a objetividade e, portanto, a imparcialidade no processo de tomada de decisão. Além disso, a compreensão crítica de que a pessoa julgadora ocupa uma posição social, que informa a sua visão de mundo, muitas vezes bem diversa das partes, reduz a possibilidade de se tomar uma decisão que favoreça a desigualdade e a discriminação.

O enfrentamento das várias verdades em jogo na relação processual, a identificação de estereótipos e o esforço para afastar eventuais prejulgamentos decorrentes de vieses inconscientes auxiliam, portanto, na percepção de uma realidade



PROCESSO Nº TST-RRAg-597-15.2020.5.06.0021

mais complexa e na construção da racionalidade jurídica mais próxima do ideal de justiça.

(Conselho Nacional de Justiça (Brasil); Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados — Enfam, 2021. Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero. p 35-36 Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-18-10-2021-final.pdf> Destacamos)

A partir dessas reflexões, proferir julgamentos em compasso com os princípios constitucionais da igualdade e da não discriminação requer que os julgadores levem em consideração as assimetrias de gênero, raça, classe e suas interseccionalidades². Só assim, então, é possível cumprir com a árdua tarefa de conferir efetividade e legitimidade aos princípios basilares do Estado Democrático de Direito.

Não se olvida que caminhar em direção ao acolhimento dessas orientações na atividade jurisdicional é desafio consistente, mas também premente.

O Tribunal Superior do Trabalho, no exercício da jurisdição uniformizadora detém o dever constitucional de garantir a efetividade dos princípios constitucionais da não discriminação, da igualdade, da dignidade humana, assumindo o papel, na ordem jurídico-democrática trabalhista, de garantidor da proteção, do respeito e, igualmente, da promoção dos direitos humanos trabalhistas.

Nesse cenário, de um lado, o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero materializa conclusões de densas e sólidas pesquisas científicas realizadas no Brasil desde a década de 1960 – com relevante destaque para aquelas produzidas por Lélia Gonzáles, Beatriz Nascimento, Cida Bento, Dora Bertúlio e Helena Hirata³-, proporcionando fissuras na já reconhecidamente equivocada percepção de

² “Interseccionalidade” é uma categoria jurídico-social criada pela professora de Direito da Universidade da Califórnia e da Universidade de Columbia, Kimberle Crenshaw, segundo quem “as experiências das mulheres negras não podem ser enquadradas separadamente nas categorias da discriminação racial ou da discriminação de gênero. (...) a interseccionalidade pode servir de ponte entre diversas instituições e eventos e entre questões de gênero e de raça nos discursos acerca dos direitos humanos – uma vez que parte do projeto de interseccionalidades visa incluir questões de gênero nos debates sobre raça e direitos humanos. *In*: CRENSHAW, Kimberle. Cruzamento: raça e gênero. Brasília: Unifem, 2004. p. 7–16.

³ A título exemplificativo, são as seguintes obras: GONZALEZ, Lélia. Racismo e sexismo na cultura brasileira. Revista Ciências Sociais Hoje, Brasília, p. 223-243, 1984. HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas Firmado por assinatura digital em 29/06/2023 pelo sistema Assinejus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.



PROCESSO Nº TST-RRAg-597-15.2020.5.06.0021

que o direito e a prestação jurisdicional não são produto das desigualdades estruturais da sociedade brasileira.

De outro lado, impulsiona a magistratura brasileira a pensar em soluções para obrigatoriamente conferir efetividade aos pressupostos constitucionais de uma sociedade livre, justa e igualitária, a partir do reconhecimento de que *“conceitos, valores e princípios são, muitas vezes, definidos a partir da perspectiva daqueles que detêm o poder e, por serem alheios ao contexto no qual vivem pessoas subordinadas, acabam as excluindo de sua proteção ou perpetuando subordinações.”* (Conselho Nacional de Justiça (Brasil); Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados — Enfam, 2021. Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero. p. 51).

A partir disso, enfim, o Protocolo é importante ferramenta para análise de casos como o dos autos, em que se discutem os impactos das dimensões estrutural, institucional e coletiva dos danos sofridos aos patrimônios imateriais da sociedade e da categoria doméstica.

Além do mais, a adoção do Protocolo se comunica com um dos mais recentes objetivos da Organização Internacional do Trabalho, discutido durante a 111ª Convenção Internacional do Trabalho (CIT): avançar numa justiça social por meio da adoção de medidas que possibilitem um ambiente de trabalho decente para todos e todas.

De fato, a existência de discriminações odiosas no local de trabalho é um obstáculo a ser ultrapassado para que haja progresso social e econômico. Com efeito, no ano de 2023 a pretensão da OIT é conferir efetividade aos quatro objetivos estratégicos fixados na Declaração sobre a Justiça Social de 2008:

I. Alcance e Princípios

A Conferência reconhece e declara que:

A. Num contexto marcado por mudanças aceleradas, os compromissos e esforços dos Membros e da Organização visando a colocar em prática o mandato constitucional da OIT, particularmente pelas normas internacionais do trabalho, para situar o pleno emprego produtivo e o trabalho decente como elemento central das políticas econômicas e sociais, deveriam basear-se nos quatro igualmente

configurações da divisão sexual do trabalho. Cad. Pesqui., São Paulo, v. 37, n. 132, p. 595-609, dez. 2007. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0100-15742007000300005&script=sci_abstract&tlng=pt. Acesso em: 25 jan. 2019

Firmado por assinatura digital em 29/06/2023 pelo sistema Assinejus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.



PROCESSO Nº TST-RRAg-597-15.2020.5.06.0021

importantes objetivos estratégicos da OIT, sobre os quais se articula a Agenda do Trabalho Decente e que podem resumirse da seguinte forma:

i) promover o emprego criando um entorno institucional e econômico sustentável de forma que:

- os indivíduos possam adquirir e atualizar as capacidades e competências necessárias que permitam trabalhar de maneira produtiva para sua própria realização pessoal e bem-estar coletivo

- o conjunto de empresas, tanto públicas como privadas, sejam sustentáveis com o fim de favorecer o crescimento e a criação de maiores possibilidades e perspectivas de emprego e renda para todos, e

- as sociedades possam alcançar seus objetivos de desenvolvimento econômico e de progresso social, bem como alcançar um bom nível de vida;

ii) adotar e ampliar medidas de proteção social – seguridade social e proteção dos trabalhadores – que sejam sustentáveis e estejam adaptadas às circunstâncias nacionais, e particularmente,

- a extensão da seguridade social a todos os indivíduos, incluindo medidas para proporcionar ingressos básicos àqueles que precisem dessa proteção e a adaptação de seu alcance e cobertura para responder às novas necessidades e incertezas geradas pela rapidez dos avanços tecnológicos, sociais, demográficos e econômicos;

- condições de trabalho que preservem a saúde e segurança dos trabalhadores, e - as possibilidades para todos de uma participação equitativa em matéria de salários e benefícios, de jornada e outras condições de trabalho, e um salário mínimo vital para todos aqueles que têm um emprego e precisam desse tipo de proteção;

- as possibilidades para todos de uma participação equitativa em matéria de salários e benefícios, de jornada e outras condições de trabalho, e um salário mínimo vital para todos aqueles que têm um emprego e precisam desse tipo de proteção;

iii) promover o diálogo social e tripartismo como os métodos mais apropriados para:

- adaptar a aplicação dos objetivos estratégicos às necessidades e circunstâncias de cada país;

- transformar o desenvolvimento econômico em progresso social e o progresso social em desenvolvimento econômico;



PROCESSO Nº TST-RRAg-597-15.2020.5.06.0021

- facilitar a formação de consenso sobre as políticas nacionais e internacionais pertinentes que incidem nas estratégias e programas de emprego e trabalho decente, e

- fomentar a efetividade da legislação e as instituições de trabalho, em particular o reconhecimento da relação de trabalho, a promoção de boas relações profissionais e o estabelecimento de sistemas eficazes de inspeção do trabalho, e

iv) respeitar, promover e aplicar os princípios e direitos fundamentais no trabalho, que são de particular importância, tanto como direitos como condições necessárias para a plena realização dos objetivos estratégicos, tendo em vista que:

- que a liberdade de associação e liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva são particularmente importantes para alcançar esses quatro objetivos estratégicos, e

- que a violação dos princípios e direitos fundamentais no trabalho não pode ser invocada nem utilizada como legítima vantagem comparativa e que as normas do trabalho não devem servir aos fins comerciais protecionistas.

Os quatro objetivos estratégicos são indissociáveis, interdependentes e se reforçam mutuamente. A falta de promoção de qualquer um deles prejudicaria a realização dos demais. **Para obter maior impacto, os esforços destinados a promovê-los deveriam compor uma estratégia global e integrada da OIT em benefício do Trabalho Decente.**

A igualdade entre homens e mulheres e a não-discriminação devem ser consideradas questões transversais no marco dos objetivos estratégicos mencionados anteriormente.

(Destacamos)

Assim, promover o cumprimento da legislação trabalhista mediante a adequada prestação jurisdicional soma-se aos objetivos da OIT direcionados a proporcionar aos trabalhadores e às trabalhadoras condições decentes de trabalho, a partir das quais se torna possível tanto reduzir as desigualdades, quanto promover a inclusão social plena de homens e mulheres.

Com efeito, a análise das particularidades que envolvem as relações de trabalho doméstico no Brasil, a partir das lentes oferecidas pelo Protocolo,



PROCESSO Nº TST-RRAg-597-15.2020.5.06.0021

concretiza-se como um dos caminhos para a justiça social, razão pela qual o mencionado instrumento será considerado na análise do caso concreto.

2.2. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. LEGITIMIDADE ATIVA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. LEI COMPLEMENTAR Nº 75/1993. DEFESA DE DIREITOS METAINDIVIDUAIS DIFUSOS E COLETIVOS. DANO MORAL COLETIVO. TUTELA INIBITÓRIA

Relativamente à legitimidade do Ministério Público do Trabalho para ajuizamento da ação civil pública subjacente, ao dano moral coletivo e à tutela inibitória, o recurso de revista patronal teve seu processamento denegado, sob os seguintes fundamentos:

(...)

PRESSUPOSTOS INTRÍNSECOS

LEGITIMIDADE DO MPT / AÇÃO CIVIL PÚBLICA / INTERESSE COLETIVO

DANO MORAL COLETIVO / QUANTUM INDENIZATÓRIO TUTELA INIBITÓRIA

Alegações:

- violação aos artigos 5º, V, X, XXXV e XXXIX, da CF/88;
- violação aos artigos 186 e 927, 944, e parágrafo caput, caput único, do CCB; 497, parágrafo único, do CPC; 81, parágrafo único, I e II, do CDC; 1º, IV, e 5º, I, da Lei nº 7.347/1985 e 83, III, da LC nº 75/1993.

Fundamentos do acórdão recorrido:

(...)

Confrontando os argumentos expostos nas razões recursais com os fundamentos do acórdão impugnado, no tocante à **legitimidade do MPT, (interesse coletivo ou difuso), ao dano moral coletivo e à tutela inibitória**, tenho que a Revista não comporta processamento, **pois o Regional decidiu as questões veiculadas no presente apelo, com base no conjunto probatório contido nos autos e na legislação pertinente à matéria, não se vislumbrando as violações invocadas, consistindo o insurgimento dos recorrentes, tão somente, no inconformismo com a solução dada à lide ou, quando muito, interpretação diversa daquela conferida pelo Regional.**

No entanto, quanto à revisão dos valores indenizatórios a título de danos morais coletivos, vislumbro possível violação ao artigo 944, e



PROCESSO Nº TST-RRAg-597-15.2020.5.06.0021

parágrafocaput único, do CCB. Assim, no ponto, a revista comporta processamento.

CONCLUSÃO

Recebo parcialmente o recurso de revista.

No agravo de instrumento, os reclamados insistem na admissibilidade dos temas do recurso de revista cujo seguimento foi denegado pela Vice-Presidência *a quo*.

A respeito da **legitimidade ativa do Ministério Público e do cabimento da ação civil pública**, subsidiam sua insurgência na suposta violação do artigo 81, parágrafo único, incisos I e II, do Código de Defesa do Consumidor (CDC); arts. 1º, IV, e 5º, I, da Lei nº 7.347/1985 (Ação Civil Pública) e art. 83, III, da Lei Complementar nº 75/1993 (Estatuto do Ministério Público da União).

Argumentam que as irregularidades apontadas pelo *Parquet* na exordial não traduzem a tutela de direitos difusos ou coletivos, especificamente no que tange à utilização de verba pública municipal para pagamento dos salários das trabalhadoras domésticas que laboravam em sua residência. Em virtude disso, defendem a ilegitimidade do Ministério Público para o ajuizamento da ação civil pública, bem como o seu descabimento.

Quanto ao **dano moral coletivo**, os reclamados afirmam que o acórdão regional teria contrariado o conteúdo dos artigos 186 e 927, *caput* do Código Civil.

Nesse sentido, discorrem que no julgado recorrido inexistiria a demonstração de nexo de causalidade entre as condutas patronais e o *“prejuízo à categoria dos domésticos”* (fl. 1282). Ainda segundo defendem, não seria possível reconhecer o caráter *in re ipsa* dos danos apresentados pelo *Parquet*, já que apenas teria havido *“supostos prejuízos de três supostas empregadas domésticas (Marta, Mirtes e Luciene)”* (fl. 1.283).

Ainda sob essa ótica, reiteram que o acórdão regional teria visualizado a culpa e o dolo na conduta patronal no depoimento do primeiro reclamado. No aspecto, os reclamados sustentam que *“o argumento posto no acórdão é de que a culpa e o dolo ‘podem ser extraídos do depoimento do próprio Sr. Sérgio, que disse não ver problemas no fato de tomar servidores do Município para empregá-los em serviços*



PROCESSO Nº TST-RRAg-597-15.2020.5.06.0021

particulares'. No entanto, não se busca nos presentes autos o reconhecimento de dolo ou culpa em uma ação de improbidade administrativa.” (fl. 1284).

Por fim, acerca da tutela inibitória são apontadas supostas contrariedades aos artigos 5º, XXXV, da Constituição Federal e 497, do Código de Processo Civil. Para tanto, defendem que inexistente nos autos qualquer lesão ou ameaça a direito que pudesse justificar a concessão da tutela inibitória deferida em sentença e ratificada no acórdão recorrido.

Nesse particular, aduzem que *“não existe nenhuma alegação fática ou sequer comprovação da existência de lesão potencial e iminente. Aliás, sequer é possível haver qualquer lesão a direitos trabalhistas por parte dos recorrentes, tendo em vista que eles não possuem nenhum empregado doméstico”* e que *“cumprimento da legislação trabalhista é obrigatório, ou seja, prescinde de qualquer tutela inibitória para que ocorra.”* (fls. 1294-1295).

Ao exame.

Os reclamados transcreveram em seu recurso de revista os seguintes trechos para demonstrar o prequestionamento dos temas ora em análise (art. 896, §1º-A, I, da CLT):

LEGITIMIDADE DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO:

“[...]”

Nesse sentido, **a legitimidade do MPT para o ajuizamento de ação civil pública está prevista expressamente nos arts. 5º, I, da Lei nº 7347/85, e 83, III, da LC nº 75/1993. Portanto, patente é a legitimidade ativa e a competência funcional do MPT para o ajuizamento da presente ação, bem como o seu cabimento, em razão da postulação se referir a direitos difusos e coletivos, e não a direitos individuais.**

Como será observado, as irregularidades que fundam a causa de pedir estiveram presentes nos contratos das Sras. Marta, Mirtes e Luciene, mas tiveram o condão de violar direitos difusos trabalhistas e, especificamente, direitos coletivos atinentes à categoria dos trabalhadores domésticos, ante a gravidade com que praticados e sua repercussão no meio social.

Passa-se, **neste momento, à análise da existência de direito difuso e coletivo em discussão na causa.**



PROCESSO Nº TST-RRAg-597-15.2020.5.06.0021

O MPT, em sede de inquérito civil, **apurou as seguintes irregularidades quanto à prestação de serviços pelas Sras. Marta, Mirtes e Luciene aos requeridos:**

"ausência de formalização de vínculo empregatício, diante da falta de registro do contrato de trabalho doméstico; falta de recolhimentos previdenciários devidos; faltados devidos recolhimentos ao FGTS; redução de salário sem atender às hipóteses e às formalidades legais; jornada extraordinária sem a remuneração respectiva; excesso de jornada nos dias em que as trabalhadoras dormiam no local de trabalho; não fornecimento de vale transporte; falta de pagamento do terço de férias; falta do correto pagamento da gratificação natalina; não pagamento de verbas rescisórias; não concessão do intervalo intrajornada nos termos legais; não observância de intervalo mínimo interjornada nos dias trabalhados em que havia excesso de jornada; não concessão de descanso semanal remunerado nas oportunidades em que as trabalhadoras prestavam serviços nos finais de semana; extravio da CTPS da empregada Marta Maria Santana Alves; prestação de serviço mesmo durante a pandemia causada pelo COVID-19 e sem os equipamentos de proteção individual adequados; prestação de serviços durante a pandemia causada pelo coronavírus mesmo quando não se enquadrava nas exceções permitidas para o trabalho doméstico; prestação de serviços domésticos durante a pandemia causada pelo novo coronavírus mesmo por empregada que se enquadra no grupo de risco"

[...]

Considerando esse contexto, percebe-se que, **apesar de em dado momento terem sido contratadas pelo Município de Tamandaré, as Sras. Marta, Mirtes e Luciene, na verdade, prestavam serviços de natureza doméstica em favor dos requeridos e de sua família.**

Nesse sentido, o Direito do Trabalho possui, como um de seus princípios basilares, a primazia da realidade, segundo a qual a forma não deve se sobrepor aos fatos. Assim, o fato de aquelas senhoras



PROCESSO Nº TST-RRAg-597-15.2020.5.06.0021

terem sido contratadas formalmente pelo Município não afasta a realidade de que prestavam serviços domésticos aos requeridos, ou seja, eram empregadas domésticas dos réus o que caracteriza fraude em suas contratações (art. 9º da CLT). Tal situação apenas amplifica o dano causado, em outros termos, as empregadas domésticas não recebiam salários das pessoas para quem trabalhavam, no entanto, percebiam remuneração sem prestar serviços à municipalidade, tudo isso como ato de autoridade de uma única pessoa que imaginou, algo muito típico da cultura política brasileira, que o empregador doméstico se confundia com o prefeito ou, de forma mais polida, uma confusão jurídica entre o público e o particular, obviamente que em detrimento daquele.

Portanto, a realidade dos fatos é em sentido contrário à tese dos recorrentes, pois a discussão tratada nestes autos diz respeito à relação de trabalho doméstico travada entre as partes, cujo ônus financeiro foi suportado pela edilidade.

[...]

Diante dessas irregularidades e, principalmente, diante da forma como os requeridos lidam com o fato de terem transferido à edilidade o custo financeiro de trabalhadores que prestavam serviços no âmbito de suas residências, é que se percebe a causa de pedir do presente feito, consubstanciada na degradação do trabalho e, mais especificamente, da categoria do trabalhador doméstico. Dessa forma, utilizava-se dinheiro público para ratificar a discriminação estrutural a que os empregados domésticos ainda são submetidos na atualidade.

Essa discriminação ocorre em toda a sociedade. Há não muito tempo, a economia brasileira era impulsionada pela mão-de-obra escrava, a qual, extirpada de seus países de origem, era obrigada a se apartar de suas famílias, tradições e costumes em prol de uma serventia imposta por uma nobreza de cor branca. O trabalho dos escravos, ao contrário do que hoje prevê a Declaração de Filadélfia relativa aos fins e objetivos da OIT, era uma mercadoria.

[...]

Dito isso, **observa-se que a análise do contexto fático a que as Sras. Marta, Mirtes e Luciene eram submetidas foi necessária para a configuração do dano coletivo e difuso causado pelos requeridos, o qual é descrito no art. 84, da Lei nº 8078/90 (CDC).**

Assim, patente é o dano experimentado pela categoria dos trabalhadores e das trabalhadoras domésticas em razão da ratificação



PROCESSO Nº TST-RRAg-597-15.2020.5.06.0021

de um padrão estruturalmente discriminatório com que são tratados em seu dia-a-dia.

[...]"

(Recurso de revista dos reclamados - fls. 1.270/1.273. Grifos no original)

DANO MORAL COLETIVO:

“Conforme o exposto no tópico referente à existência de direitos coletivos em discussão, **as Sras. Marta, Mirtes e Luciene, apesar de formalmente terem possuído vínculo com o Município de Tamandaré, na verdade, prestavam serviços domésticos aos requeridos.** Assim, foi demonstrada a existência de diversas violações a direitos trabalhistas que configuraram a ratificação da discriminação estrutural ainda presente no trabalho doméstico, dentre elas o desrespeito às normas de saúde e segurança no trabalho.

[...] Portanto, em consonância com a fundamentação já exposta no tópico referente aos direitos coletivos em discussão nesta causa, **o objeto desta ação não é a violação a direitos individuais de determinadas trabalhadoras. Ao revés, foram cotejadas diversas violações à legislação trabalhista** (a par das possíveis violações de ordem civil, penal e administrativa), inclusive relativas às normas de saúde e segurança no trabalho, que culminaram no reconhecimento da ocorrência de discriminação estrutural cujo sujeito é a categoria dos trabalhadores domésticos.

Dito isso, verifica-se a existência de todos os requisitos caracterizadores da responsabilidade civil, conforme dispõem os arts. 186, 187, 927, 942, §único, e 944 do CC. A conduta ilícita dos requeridos é flagrante, o dano à categoria dos trabalhadores domésticos é da espécie in re ipsa, o nexó causal entre a conduta e o dano é direto e a culpa/dolo podem ser extraídos do depoimento do próprio Sr. Sérgio, que disse não ver problemas no fato de tomar servidores do Município para empregá-los em serviços particulares. Assim, não há falar em exclusão da compensação por danos à moral coletivos.”

(Recurso de revista dos reclamados - fls. 1.280/1.281. Grifos no original)

TUTELA INIBITÓRIA:



PROCESSO Nº TST-RRAg-597-15.2020.5.06.0021

[...]

Sendo assim, a tutela inibitória consiste em tutela jurisdicional preventiva que tem como objetivo a prevenção de prática considerada ilícita. Nesse sentido, o art. 497, §único, do CPC, dispõe que para a concessão dessa tutela é irrelevante a demonstração da ocorrência de dano ou a existência de dolo ou culpa. Ainda, está abarcada pelo plexo de medidas que o magistrado dispõe para obtenção da tutela específica, conforme o art. 84, §5º, do CDC. Destaco, ainda, que a possibilidade de a pretensão inibitória ser veiculada via ACP está prevista no art. 3º da Lei nº 7347/85.

Dessa forma, o deferimento da tutela inibitória é provimento que se volta para o futuro, com vistas à prevenção de violação ao direito, medida consentânea com direito fundamental de amplo acesso à justiça substancial (art. 5º, XXXV, da CRFB). Nesse sentido, segue julgado do C. TST:

[...]

Portanto, a tutela requerida pelo MPT é adequada à prevenção de que as mesmas violações venham a ser praticadas pelos requeridos, bem como tem o intuito de promover a conscientização social quanto à valorização do trabalho doméstico.

[...]"

(Recurso de revista dos reclamados - fls. 1.292/1.293. Sem grifos no original)

De fato, a Ação Civil Pública é instrumento processual que tem por finalidade defender em juízo os direitos ou interesses coletivos, difusos ou individuais homogêneos, que são assim tipificados no Código de Defesa do Consumidor (Lei nº 8.078/1990):

Art. 81. A defesa dos interesses e direitos dos consumidores e das vítimas poderá ser exercida em juízo individualmente, ou a título coletivo.

Parágrafo único. A defesa coletiva será exercida quando se tratar de:

I - interesses ou direitos difusos, assim entendidos, para efeitos deste código, os transindividuais, de natureza indivisível, de que sejam titulares pessoas indeterminadas e ligadas por circunstâncias de fato;

II - interesses ou direitos coletivos, assim entendidos, para efeitos deste código, os transindividuais, de natureza indivisível de que seja



PROCESSO Nº TST-RRAg-597-15.2020.5.06.0021

titular grupo, categoria ou classe de pessoas ligadas entre si ou com a parte contrária por uma relação jurídica base;

III - interesses ou direitos individuais homogêneos, assim entendidos os decorrentes de origem comum.

Na mesma linha, uma vez verificado o desrespeito a quaisquer dos direitos sociais constitucionalmente garantidos, o Ministério Público do Trabalho estará legitimado para propor ação civil pública. É o que dispõe o artigo 83, III, da Lei Orgânica do Ministério Público (LC nº 75/1993), *verbis*:

Art. 83. Compete ao Ministério Público do Trabalho o exercício das seguintes atribuições junto aos órgãos da Justiça do Trabalho:

(...)

III - promover a ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho, para defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos;

De modo específico, os artigos 5º, I e 21 da lei que disciplina a ação civil pública (Lei nº 7.347/1985) reforçam o cabimento da ação civil pública e a legitimidade do órgão ministerial para propô-la sempre que se tiver por finalidade a tutela de direitos e interesses difusos, coletivos e individuais:

Art. 5º Têm legitimidade para propor a ação principal e a ação cautelar:

I - o Ministério Público;

(...)

Art. 21. Aplicam-se à defesa dos direitos e interesses difusos, coletivos e individuais, no que for cabível, os dispositivos do Título III da lei que instituiu o Código de Defesa do Consumidor.

A leitura sistemática dos dispositivos acima, os quais integram o microsistema brasileiro de tutela coletiva, torna inequívoca a legitimidade ativa do Ministério Público do Trabalho para defender em juízo, mediante o ajuizamento de ação civil pública, direitos difusos, coletivos ou direitos individuais homogêneos.



PROCESSO Nº TST-RRAg-597-15.2020.5.06.0021

Além disso, tendo em vista a complexidade do mundo da vida e dos direitos tuteláveis, a doutrina indica que a ação civil pública demanda do Poder Judiciário uma “percepção macro dos fenômenos sociais”⁴.

Assim, a análise dos conflitos que ensejam ações dessa natureza pressupõe a subsunção dos casos concretos às normas jurídicas de forma genérica, eis que nelas inexistem hipóteses autorizadoras para o ajuizamento da ação civil pública pelo Ministério Público do Trabalho.

Nesse cenário, eventuais *“dificuldades de enquadramento em uma ou outra categoria de interesses e direitos não pode servir de obstáculo para a determinação de providências necessárias à resolução de problemas que envolvem grupos de pessoas.”*⁵ A esse respeito são os esclarecimentos de Ricardo José Macedo de Britto Pereira:

A ação civil pública constitui, assim, resposta prevista no ordenamento jurídico para a defesa de interesses e direitos coletivos e pressupõe a percepção macro dos fenômenos, por meio da qual se busca a dimensão integral dos conflitos, das lesões, bem como dos direitos e interesses envolvidos.

As dificuldades de enquadramento em uma ou outra categoria de interesses e direitos não pode servir de obstáculo para a determinação de providências necessárias à resolução de problemas que envolvem grupos de pessoas. A tutela coletiva não comporta delimitações precisas, em razão das múltiplas possibilidades que sua consideração gera. As categorias de interesses e direitos previstas na Lei 8.078/1990 são identificadas a partir de parâmetros formais genéricos, mesmo porque não poderia o legislador estabelecer rol exaustivo para enquadramento preciso das situações concretas em cada uma delas.⁶

Portanto, considerar o caráter multifacetado dos direitos metaindividuais é premissa inafastável no exame das controvérsias submetidas a esta Corte – em atenção inexorável, por certo, ao conteúdo da Súmula 126, do TST.

⁴ PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto. Ação Civil Pública no Processo do Trabalho. 3ª. ed., Leme-SP: Mizuno, 2022. p. 28

⁵ *Ibid.*

⁶ *Ibid.*



PROCESSO Nº TST-RRAg-597-15.2020.5.06.0021

No caso concreto, as premissas registradas no acórdão regional recorrido indicam que os direitos cuja tutela é pretendida na ação civil pública possuem natureza metaindividual, tornando inequívoca a legitimidade ativa do Ministério Público do Trabalho.

É o que se demonstra analiticamente a seguir.

2.1. I) DIMENSÕES DIFUSA E COLETIVA DO RACISMO E DA DISCRIMINAÇÃO RACIAL NO MUNDO DO TRABALHO. VALOR SOCIAL E JURÍDICO DO TRABALHO DOMÉSTICO REMUNERADO. CONDUTAS ANTIJURÍDICAS QUE REVELAM A PLASTICIDADE NO TEMPO-ESPAÇO DO DESRESPEITO À VIDA, À DIGNIDADE E À CIDADANIA JUSTRABALHISTA DAS TRABALHADORAS NEGRAS. INOBSERVÂNCIA DOS ARTIGOS 1º E 3º, CAPUT, DA LEI Nº 9.029/1995; ARTIGO 1º, ITEM 2, DA CONVENÇÃO INTERAMERICANA CONTRA O RACISMO, A DISCRIMINAÇÃO RACIAL E FORMAS CORRELATAS DE INTOLERÂNCIA (DECRETO Nº 10.932/2022); ARTIGO 1, ITENS 1 E 2, DA CONVENÇÃO Nº 111, DA OIT.

O Tribunal *a quo* ratificou a legitimidade ativa do Ministério Público do Trabalho e manteve a condenação dos agravantes ao pagamento de indenização por dano moral coletivo. Delimitou-se que no caso concreto foram observadas diversas violações aos direitos metaindividuais das trabalhadoras domésticas. A esse respeito são as seguintes passagens do acórdão regional recorrido:

(...)

Todavia, em que pese a naturalidade como os requeridos encaram o fato de terem utilizado pessoas pagas pela edibilidade para a prestação de serviço doméstico de suas residências, tal hipótese, quando caracterizado o dolo, está expressamente prevista como enriquecimento ilícito no art. 9º, IV, da Lei nº 8429/92, o que está sendo alvo de ação própria (fls. 126/155).

Considerando esse contexto, percebe-se que, apesar de em dado momento terem sido contratadas pelo Município de Tamandaré, as Sras. Marta, Mirtes e Luciene, na verdade, prestavam serviços de natureza doméstica em favor dos requeridos e de sua família. Nesse sentido, o Direito do Trabalho possui, como um de seus princípios basilares, a primazia da realidade, segundo a qual a forma não deve se sobrepor aos fatos. Assim, o fato de aquelas senhoras terem sido



PROCESSO Nº TST-RRAg-597-15.2020.5.06.0021

contratadas formalmente pelo Município não afasta a realidade de que prestavam serviços domésticos aos requeridos, ou seja, eram empregadas domésticas dos réus o que caracteriza fraude em suas contratações (art. 9º da CLT). Tal situação apenas amplifica o dano causado, em outros termos, as empregadas domésticas não recebiam salários das pessoas para quem trabalhavam, no entanto, percebiam remuneração sem prestar serviços à municipalidade, tudo isso como ato de autoridade de uma única pessoa que imaginou, algo muito típico da cultura política brasileira, que o empregador doméstico se confundia com o prefeito ou, de forma mais polida, uma confusão jurídica entre o público e o particular, obviamente que em detrimento daquele.

Portanto, a realidade dos fatos é em sentido contrário à tese dos recorrentes, pois a discussão tratada nestes autos diz respeito à relação de trabalho doméstico travada entre as partes, cujo ônus financeiro foi suportado pela edilidade.

(Acórdão regional recorrido – fls. 1211/1212)

Assim, a despeito da insurgência patronal no sentido de que as trabalhadoras eram “servidoras do Município de Tamandaré”, onde o primeiro reclamado exercia o cargo de Prefeito, é premissa inafastável nessa instância extraordinária que se está diante de relações de trabalho doméstico remunerado. Conclusão em sentido contrato contrariaria o conteúdo da Súmula 126/TST.

Além do mais, o Colegiado regional aduziu que o caso concreto revela uma dinâmica de trabalho permeada por atos “*estruturalmente discriminatórios*”, e que “*gira em torno da cor da pele, do gênero e da situação socioeconômica*” da categoria coletiva das trabalhadoras domésticas (acórdão regional recorrido – fl. 1215).

A conclusão acima está ancorada em muitas outras premissas fáticas que revelam o padrão discriminatório com que as trabalhadoras domésticas eram tratadas. Esse padrão, consoante também reconhecido pelo Tribunal *a quo*, tem por escopo o racismo que estrutura o trabalho doméstico remunerado e que igualmente permeia as relações sociais brasileiras.

Nesse sentido, quaisquer condutas praticadas no ambiente laboral que revelem a prática de racismo, discriminação racial e/ou de gênero, classe, deficiência, idade -e todas as outras formas de opressão- devem ser tuteladas pelo Ministério Público do Trabalho porque se traduzem em violação direta aos direitos



PROCESSO Nº TST-RRAg-597-15.2020.5.06.0021

fundamentais trabalhistas elencados na Constituição Federal. Ainda, vão de encontro ao regime democrático e aos interesses sociais e individuais indisponíveis.

Diante dessa premissa fática, insuscetível de revisão por esta Corte, não há dúvidas quanto ao caráter metaindividual do direito a um ambiente de trabalho livre de racismo, discriminação ou qualquer outra opressão. Ora, é de interesse –e, mais, dever jurídico- de toda a sociedade a extirpação de condutas racistas, a partir das quais são reproduzidos padrões de comportamento que perpetuam a lógica esmagadoramente excludente do passado escravocrata do Brasil.

Em razão disso, uma vez que é dever jurídico da sociedade eliminar o racismo e todas as demais formas de discriminação do mundo do trabalho, é igualmente inafastável a legitimidade do Ministério Público do Trabalho para atuar quando se observar que o ambiente de trabalho possui qualquer lastro de práticas racistas.

Nesse cenário, rememore-se que o racismo é conceituado por Lélia González como uma construção ideológica, cujo objetivo central é excluir, dizimar, tornar inoperantes as pessoas negras. Em função disso, o racismo possui um caráter estrutural e institucional.⁷

Ainda segundo Lélia González, o racismo *“enquanto discurso de exclusão que é, tem sido **perpetuado e reinterpretado de acordo com os interesses dos que dele se beneficiam**”*⁸.

⁷ Para Sílvio Almeida, o racismo estrutural decorre da “própria estrutura social, ou seja, do modo normal com que se constituem as relações políticas econômicas, jurídicas e até familiares, não sendo uma patologia social e nem um desarranjo institucional. O racismo é estrutural. Comportamentos individuais e processos institucionais são derivados de uma sociedade cujo racismo é regra e não exceção.. (...) Além de medidas que coíbam o racismo individual e institucionalmente, torna-se imperativo refletir sobre mudanças profundas nas relações sociais, políticas e econômicas. (ALMEIDA, SÍLVIO. O que é racismo estrutural?. Belo Horizonte: Letramento, 2018, pp. 38-39). A seu turno, Samuel Vida pontua, acerca do racismo institucional: “Ainda está no imaginário uma noção de racismo que não é a mais adequada à nossa realidade (...)O racismo institucional é o grande fenômeno que dá vigor ao atual modo de expressão do racismo (...) há, no Brasil, uma premissa falsa de que as instituições são isentas, mas elas são artefatos culturais como quaisquer outros e, além disso, consolidam perspectivas ideológicas e raciais que se apresentam como hegemônicas na sociedade. Ainda está no imaginário uma noção de racismo que não é a mais adequada à nossa realidade. (VIDA, Samuel. Racismo institucional deve ser reconhecido e enfrentado. Entrevista. Disponível em: <https://www.mpba.mp.br/noticia/25914>)

⁸ GONZALEZ, Lélia. A mulher negra na sociedade brasileira: uma abordagem político- econômica. In: UNIÃO DOS COLETIVOS PAN-AFRICANISTAS (UCLA) (Org.). Lélia Gonzalez: Primavera para as rosas negras. 1. ed. [S.l.]: Diáspora Africana, [s.d.]. p. 41. Destacamos.



PROCESSO Nº TST-RRAg-597-15.2020.5.06.0021

É inegável que, para pequena parcela da população, são inúmeros os benefícios dessa pretensão excludente das pessoas negras do acesso a um trabalho decente, entre outros espaços que possibilitem o crescimento individual e coletivo das pessoas negras.

No caso concreto, os registros do acórdão regional revelam alguns dos benefícios auferidos pelos reclamados diante do racismo operante no mundo do trabalho. Dentre eles, a **naturalização** da fraude contratual perpetrada em face de mulheres negras que, no mundo jurídico, eram formalmente “*empregadas do Município de Tamandaré*” (trecho do acórdão regional recorrido – fl. 1213) – onde o primeiro reclamado exercia o cargo de Prefeito.

No entanto, as provas analisadas pela corte de origem revelaram que a “*prestação de serviços domésticos por aquelas senhoras*”, mulheres negras, acontecia na residência dos agravantes (trecho do acórdão regional recorrido – fl. 1213).

Diante desse cenário, quando os reclamados naturalizaram o “*fato de terem transferido à edibilidade o custo financeiro de trabalhadores que prestavam serviços no âmbito de suas residências*” (trecho do acórdão regional recorrido – fl.1213), eles se beneficiaram seja do uso indevido do dinheiro público, seja da manutenção de uma lógica excludente e precarizante das trabalhadoras domésticas, as quais, enfim, não puderam ter acesso a todos os direitos trabalhistas juridicamente positivados.

Portanto, o caso concreto permite delinear algo que há muito vindo sendo constatado pela doutrina crítica do direito constitucional trabalhista⁹: apesar da existência da Lei Complementar 150/2015, é difícil, senão raro, pensar-se que existe no mundo dos fatos uma tutela efetiva de direitos trabalhistas para as trabalhadoras domésticas.

⁹ Eg.: DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. O novo manual do trabalho doméstico. São Paulo: LTr, 2016; DUTRA, Renata Queiroz. Trabalho, regulação e cidadania: a dialética da regulação social do trabalho em call centers na Região Metropolitana de Salvador. 2017. (Doutorado em Direito) – Universidade de Brasília, Brasília, 2017, p. 311-316; ALVES, Raissa Roussenq. Entre o silêncio e a negação: uma análise da CPI do trabalho escravo sob a óptica do trabalho “livre” da população negra. 2017. 152 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de Brasília, Brasília, 2017. Disponível em: http://repositorio.unb.br/bitstream/10482/24473/1/2017_RaissaRoussenqAlves.pdf. Acesso em: 25 jan. 2019. RAMOS, Gabriela Pires. “Como se fosse da família”: o trabalho doméstico na Assembleia Nacional Constituinte de 1987/1988. 2018. 170 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2018. SANTANA, Raquel Leite da Silva. As cuidadoras na sala de visita: regulamentação jurídica do trabalho de cuidado à luz da trilogia de Carolina Maria de Jesus. São Paulo : Editora Dialética, 2022. Firmado por assinatura digital em 29/06/2023 pelo sistema Assinejus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.



PROCESSO Nº TST-RRAg-597-15.2020.5.06.0021

Consoante registrado no acórdão regional recorrido, a principal razão dessa constatação está indissociavelmente relacionada ao racismo e, em decorrência dele, à existência de uma divisão racial do trabalho no mercado de trabalho brasileiro¹⁰. Essa divisão possui extrema plasticidade¹¹ e é sustentada por quem dela auferir benefícios, conduzindo a uma persistente lógica social de associação do passado escravocrata de negação de direitos às ora trabalhadoras domésticas.

A estrutura em que se sedimenta essa lógica racista é a mesma que usurpou da categoria das trabalhadoras domésticas o direito a usufruir da proteção trabalhista no bojo da Consolidação das Leis do Trabalho.

Ora, em 1936, anos antes da promulgação da CLT, Laudelina de Campos Melo fundava a primeira organização de trabalhadoras domésticas do Brasil. Laudelina lutou ativamente em busca de direitos para a categoria, em uma época em que o ordenamento jurídico brasileiro mencionava o trabalho doméstico apenas para reproduzir outra violenta exclusão dessas trabalhadoras – ele estava previsto ora em leis sanitárias, ora em leis policiais. O motivo? Proteger a elite brasileira dos por ela *imaginados* riscos oferecidos por essas mulheres negras trabalhadoras¹².

Era em face desse cenário social e jurídico que Laudelina buscava direitos trabalhistas para a categoria doméstica, sendo considerada como “o terror das patroas”¹³, em virtude de seu ativismo inigualável e por não ter arredado o pé da *sala de visita*¹⁴ do governo e políticas do Estado brasileiro, em busca de igualdade de direitos.

¹⁰ ALVES, Raissa Roussenq. Entre o silêncio e a negação: uma análise da CPI do trabalho escravo sob a óptica do trabalho “livre” da população negra. 2017. 152 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de Brasília, Brasília, 2017.

¹¹ MORAES, Carolina Rezende; SANTANA, Raquel Leite da Silva. Trabalhos remunerados de cuidado: interfaces entre divisão sexual e racial do trabalho sob o paradigma neoliberal brasileiro. In: Trabalho feminino: desafios e perspectivas no Brasil. Editora Appris, 2022.

¹² BERNARDINO-COSTA, Joaze. Sindicatos das trabalhadoras domésticas no Brasil: teorias de descolonização e saberes subalternos. Brasília, 2007. 274 f. Tese (Doutorado em Sociologia) - Universidade de Brasília, Brasília, 2007.

¹³ Disponível em: <https://primeirosnegros.com/laudelina-de-campos-melo/>

¹⁴ SANTANA, Raquel Leite da Silva. As cuidadoras na sala de visita: regulamentação jurídica do trabalho de cuidado à luz da trilogia de Carolina Maria de Jesus / Raquel Leite da Silva Santana; prefácio Renata Queiroz Dutra. – São Paulo : Editora Dialética, 2022.



PROCESSO Nº TST-RRAg-597-15.2020.5.06.0021

A despeito de muita luta e articulação política naquele período anterior à CLT, as trabalhadoras domésticas foram excluídas da Consolidação das Leis do Trabalho.

Anos depois, a história se repetiu. É o que se verifica da ausência de equiparação, para as trabalhadoras domésticas, dos direitos previstos para trabalhadores urbanos e rurais no texto do artigo 7º, da Constituição Federal: daqueles 34 (trinta e quatro) direitos positivados, apenas 8 (oito) foram estendidos à categoria das domésticas.

A redação original do parágrafo único do artigo 7º, da Carta Magna representa incontestável conquista para a categoria doméstica. No entanto, no plano jurídico, em um contexto de avanço protetivo ao mercado de trabalho das mulheres (art. 7º, XX, da CF) e de estabilidade gestacional (art. 7º, XVIII, da CF), às trabalhadoras domésticas foram negados os direitos relativos à limitação da jornada de trabalho, à estabilidade provisória de emprego decorrente da gravidez, adicional de remuneração no exercício de atividades insalubres. A esse respeito discorre Gabriela Ramos, após analisar o conteúdo dos Anais da Constituinte de 1987/1988 concernentes ao artigo 7º, da Constituição Federal de 1988:

A discussão sobre o trabalho doméstico foi feita sobretudo no âmbito da discussão sobre os direitos trabalhistas das mulheres.

No entanto, quando as mulheres conseguiram diversos avanços, as trabalhadoras domésticas foram expressamente discriminadas.

A Constituição Federal de 1988 criou novas distinções no trato dessas trabalhadoras: entre elas e os trabalhadores em geral; entre elas e as demais mulheres. O parágrafo único do artigo 7º quando definiu quais direitos seriam estendidos à categoria de domésticas também definiu quais interdições estavam sendo impostas.¹⁵

Assim, a despeito da presença de mais de 300 trabalhadoras domésticas durante as sessões do processo constituinte de 1987/1988¹⁶ e da existência histórica do trabalho doméstico no sustentáculo do trabalho produtivo da sociedade

¹⁵ RAMOS, Gabriela Pires. Op. cit., p. 105.

¹⁶ SANTOS, Judith Karine Cavalcanti. Participação das trabalhadoras domésticas no cenário político brasileiro. In: Seminário Internacional Fazendo Gênero, ed. 9: Diásporas, Diversidades, Deslocamentos. ISSN: 2179510X. Universidade Federal de Santa Catarina, 2010. p. 1-9.



PROCESSO Nº TST-RRAg-597-15.2020.5.06.0021

brasileira, a proposta constitucional originária rompeu, *“sem qualquer fundamento jurídico consistente, com seu compromisso com a categoria das trabalhadoras e trabalhadores domésticos/as”*¹⁷

As interdições que impediram a aquisição de direitos pela categoria doméstica durante o período constituinte estiveram permeadas por uma visão escravagista e colonial acerca da categoria doméstica, majoritariamente composta por mulheres negras e pobres¹⁸. No aspecto, Gabriela Ramos pontua que:

Foram as noções escravagistas e coloniais que impediram, mesmo num ambiente em que se falava em cidadania e democracia como maiores corolários dos interesses dos constituintes e da sociedade brasileira após a ditadura. O biopoder acionado como tecnologia de controle dos corpos e subjetividades instrumentaliza o direito para que o Estado exerça a dominação e preserve o padrão de poder de matriz colonial, reeditando hierarquias, mesmo dentro da classe trabalhadora que já é desprestigiada economicamente.

(...)

A redação final do parágrafo único do artigo 7º da Constituição Federal em 1988 significou para as pessoas ocupadas **nessa atividade novo episódio de negação da cidadania ou ao menos de confirmação de sua incompletude.**¹⁹

Isto é, às trabalhadoras domésticas não foram concedidos todos os direitos assegurados aos demais trabalhadores porque, apesar da inequívoca progressão democrática advinda com a Constituição Cidadã, perpetuou-se a ideia de que aquelas trabalhadoras eram “como se fossem da família”²⁰- expressão que se tornou uma espécie de salvo conduto para a perpetuação da negação de direitos trabalhistas.

¹⁷ SANTANA, Raquel Leite da Silva. As cuidadoras na sala de visita: regulamentação jurídica do trabalho de cuidado à luz da trilogia de Carolina Maria de Jesus. São Paulo: Editora Dialética, 2022. p. 222.

¹⁸ Nesse sentido são os dados das Séries Históricas da PNAD Contínua: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?=&t=series-historicas>

¹⁹ RAMOS, Gabriela Pires. Op. cit., p. 108/118.

²⁰ RAMOS, Gabriela Pires. Op. cit., p. 105.



PROCESSO Nº TST-RRAg-597-15.2020.5.06.0021

Em virtude dessa ideologia racista operante no mundo do trabalho, mantiveram-se intocados os benefícios usufruídos pelas pessoas brancas que ao longo da história lucraram em cima da mão de obra negra.

Num primeiro momento, a lucratividade em questão advinha da escravização de seus corpos, das violentas tentativas de fragmentação de sua memória e cultura, e, num segundo – e, infelizmente, ainda atual momento-, a lucratividade (direta ou indireta) perpetua-se em razão da imposição de severos e antijurídicos obstáculos ao acesso a um trabalho juridicamente protegido.

A esse respeito, na mesma linha das orientações constantes no Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero de Raça e demais intersecções, ora adotado, Thula Pires situa o sistema jurídico como um dos mecanismos de exclusão epistêmica das pessoas e, por conseguinte, das trabalhadoras negras:

(...)

O direito se constitui para possibilitar a consolidação do regime capitalista, a manutenção da ordem, a centralização do poder, a unificação dos territórios e o monopólio da produção normativa pelo Estado. O direito que resulta desse empreendimento foi transposto aos territórios colonizados.

O sistema jurídico reproduzido no Brasil não só estava intimamente ligado ao empreendimento colonial e às categorias de pensamento que decorriam dele, como desempenhou um papel central na sua consolidação. (...) o sujeito de direito é a afirmação de uma pretendida uniformidade, forjada pela exclusão material, subjetiva e epistêmica dos povos subalternizados.²¹

Apesar dessa estrutura sistêmica excludente, após a continuidade de intensa articulação política das trabalhadoras, a PEC das Domésticas (EC 72/2013) entrou em vigor em 2 de abril de 2013, igualando os direitos das categorias de trabalhadores urbanos, rurais e, enfim, das trabalhadoras domésticas. Em 2015, a Lei Complementar 150 (LC 150/2015) regulamentou os direitos da categoria.

²¹ PIRES, Thula. Direitos humanos e América Latina: Por uma crítica amefricana ao colonialismo jurídico. LASA Forum – Dossier: el pensamiento de Lélia Gonzalez, un legado, un horizonte, Pittsburgh, v. 50, n. 3, p. 69–73, jun./set. 2019.



PROCESSO Nº TST-RRAg-597-15.2020.5.06.0021

Contudo, os dados acerca da desproteção jurídica dessas trabalhadoras chamam atenção: em 2022, 3 em cada 4 trabalhadoras domésticas (76% da categoria, segundo dados da PNAD Contínua²²) não possuíam carteira assinada – direito regulado com a LC 150/2015.

As trabalhadoras domésticas seguem, portanto, estampando as principais estatísticas da informalidade e, por conseguinte, do menor acesso ao plexo de direitos previstos no artigo 7º, da Constituição Federal. Uma das razões para o severo número de informalidade entre a categoria também está orientada na lógica excludente do racismo institucional.

Ora, novamente optou-se pela manutenção dos privilégios da elite brasileira: após décadas e décadas de lutas por direitos, a própria Lei Complementar 150/2015 criou, em desfavor da categoria doméstica, outra espécie de trabalhadoras domésticas, as diaristas, que seguem desprotegidas juridicamente.

Neste aspecto, é preciso reforçar que a escolha em questão está dissociada da visão mais progressista do trabalho doméstico decente, capitaneada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Desde 2011 a OIT já havia aprovado a Convenção nº 189, intitulada “Convenção sobre o Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos”, que foi ratificada pelo Brasil apenas em 2018. Em seu artigo 1 definiu-se que toda pessoa que exerça o trabalho doméstico como ocupação profissional deve ser considerada trabalhadora doméstica, *verbis*:

CONVENÇÃO Nº 189 DA OIT

Artigo 1

Para o propósito desta Convenção:

- (a) o termo “trabalho doméstico” designa o trabalho executado em ou para um domicílio ou domicílios;
- (b) o termo “trabalhadores domésticos” designa toda pessoa, do sexo feminino ou masculino, que realiza um trabalho doméstico no marco de uma relação de trabalho;
- (c) uma pessoa que executa o trabalho doméstico apenas ocasionalmente ou esporadicamente, sem que este trabalho seja uma ocupação profissional, não é considerada trabalhador doméstico.

²² Disponível em: <https://www.dieese.org.br/infografico/2022/trabalhoDomestico.html>



PROCESSO Nº TST-RRAg-597-15.2020.5.06.0021

Portanto, a Lei Complementar 150/2015, que muito tardiamente regulamentou os direitos da categoria doméstica, assim o fez mais uma vez criando brechas legais para a manutenção de benefícios de parte da população brasileira (empregadores), deixando as trabalhadoras domésticas aquém da teia protetiva jurídica tão arduamente conquistada no plano formal.

Assim, o direito fundamental ao trabalho digno inaugurado com a Carta Constitucional de 1988²³ e os ideais de um trabalho decente lançados pela OIT na Convenção nº 189, pesarosamente, ainda não alcançam a categoria doméstica.

Diante desse contexto, é inequívoco que o racismo é uma das principais peças integrantes do motor da engrenagem que mobiliza não só a sociedade, mas também o mercado de trabalho brasileiro. No mundo do trabalho, em especial no do doméstico, o racismo é essa peça que conduz à reprodução de atos ilícitos pelos empregadores, muitas vezes também verificada sob a forma de discriminação (in)direta e/ou estrutural. É esta a hipótese dos autos, conforme se extrai desse trecho do acórdão regional recorrido:

Em seguida, o fim da era escravocrata formal no Brasil, promovida pela Lei nº 3353/1888 (Lei Áurea), da forma como ocorreu, impulsionou milhares de pessoas para o trabalho informal e para posições à margem da sociedade. Isto é, a nova roupagem dada à escravidão, ratificada ao longo do tempo, fundamenta a marginalização de grupos sociais que hoje ainda são formados, em sua maioria, por pessoas pretas.

Durante todo esse tempo, os antigos escravos, depois os seus os descendentes, depois os descendentes de seus descendentes, e assim sucessivamente, até chegar aos dias atuais, nunca experimentaram uma mudança radical de postura da própria sociedade em prol de sua visibilidade como sujeitos de direitos iguais a todas as outras pessoas. Isso porque, além do racismo direto, há posturas racistas indiretas, que são mais sutis, mas não menos degradantes, conforme conceito trazido no art. 1º, item 2, da Convenção Interamericana de combate ao racismo, recentemente promulgada pelo Brasil (Decreto nº 10932/2022):

²³ DELGADO, Gabriela Neves. Direito fundamental ao trabalho digno. São Paulo: LTr, 2006.



PROCESSO Nº TST-RRAg-597-15.2020.5.06.0021

"2. Discriminação racial indireta é aquela que ocorre, em qualquer esfera da vida pública ou privada, quando um dispositivo, prática ou critério aparentemente neutro tem a capacidade de acarretar uma desvantagem particular para pessoas pertencentes a um grupo específico, com base nas razões estabelecidas no Artigo 1.1, ou as coloca em desvantagem, a menos que esse dispositivo, prática ou critério tenha um objetivo ou justificativa razoável e legítima à luz do Direito Internacional dos Direitos Humanos"

Sendo assim, apesar de constar em alguns depoimentos (inseridos na própria petição inicial) o fato de não se ter presenciado os requeridos em atitude preconceituosa ou discriminatória, isso não afasta a configuração de discriminação indireta, que, no caso dos autos, está aliada à discriminação estrutural presente na relação de trabalho doméstico.

(Acórdão regional recorrido – fl. 1.213/1.214 do pdf eletrônico)

Além disso, a propagação da visão escravagista sobre a inexistência de limites para a expropriação do trabalho de mulheres negras atravessa não apenas a sua saúde física e mental, como também sua vida e a existência de seus dependentes.

No caso concreto, a ausência de atribuição de qualquer valor social e jurídico ao trabalho doméstico conduziu à usurpação da preservação da saúde das Sras. Marta e Mirtes, que tiveram de trabalhar durante a pandemia da Covid-19. O labor foi executado sem o acesso aos adequados Equipamentos de Proteção Individual (EPI's).

Ou seja, as trabalhadoras estiveram expostas à contaminação em crítico momento de crise sanitária, que levou ao falecimento de centenas de milhares de pessoas no Brasil. O trabalho sem os devidos EPI's pode ser extraído da seguinte passagem do acórdão recorrido:

No mesmo sentido, do depoimento da Sra. Luciene observa-se que, apesar de esta ter dito que usava máscara fornecida pelo Sr. Sérgio, não houve comprovação quanto à fiscalização de seu uso efetivo ou mesmo da necessidade de troca do EPI na frequência indicada em seu manual de uso.



PROCESSO Nº TST-RRAg-597-15.2020.5.06.0021

Em relação à prestação de serviços durante a pandemia da Covid-19, observo que compete ao empregador comprovar o fornecimento e a fiscalização quanto ao uso adequado dos EPI. Nesse sentido, os depoimentos das testemunhas João Maria Tomaz da Silva, Marcos José Soares, Josemir Bezerra da Silva, Rivaldo da Silva Junior e José Ricardo Rodrigues da Silva, não comprovaram o fornecimento de máscaras de uso individual pelos requeridos às Sras. Marta e Mirtes.

(Acórdão regional recorrido – fl. 1.212 do pdf eletrônico)

Infelizmente, o efeito da ausência de reconhecimento das pessoas negras como cidadãs e, em razão disso, destinatárias de direitos-consequência mais voraz do racismo- ultrapassou também os limites daquelas relações de trabalho.

Essa cruel *objetificação* alcançou a vida de uma criança, filho da Sra. Mirtes Renata e neto da Sra. Marta Maria, ambas trabalhadoras domésticas, as quais, até a tragédia com a tenra criança de apenas 5 anos, tinham por local de trabalho a residência dos ora agravantes.

Trabalhadoras essas que, por estarem inseridas na esmagadora engrenagem social que ainda usurpa a memória, a cultura, a história, as escolhas e a vida de pessoas negras, não puderam desfrutar dos benefícios do isolamento social mundial e localmente recomendado como medida de prevenção de contágio da Covid-19.

Em razão disso, absorvendo integralmente o dever constitucional de cuidado, que precisaria ser igualmente partilhado entre o Estado e toda a sociedade por força do artigo 227, da Constituição Federal, a Sra. Mirtes, trabalhadora, mas também mãe de um menino, carregou-o consigo para o trabalho. Contudo, depois da fatídica tragédia, Mirtes teve arrancada de si, para sempre, a possibilidade de cuidar de seu filho. Nesse sentido é a seguinte passagem do acórdão regional recorrido:

O que se observa é que essas mulheres que são empregadas domésticas também possuem sua residência e sua prole, os quais necessitam igualmente de cuidado. Não raro, essas empregadas terminam por levar seus filhos para o local de trabalho por não terem com quem ou onde deixá-los, principalmente no período da pandemia da Covid-19, em que foram fechadas escolas e creches em razão das medidas de isolamento social.



PROCESSO Nº TST-RRAg-597-15.2020.5.06.0021

Esse era o caso da Sra. Mirtes, que, no dia do trágico acidente com o seu filho, o tinha levado ao seu local de trabalho para poder laborar e que, durante a prestação de serviços, deixou-o aos cuidados da Sra. Sari, quando sobreveio a tragédia.

(Acórdão regional recorrido – fl. 1.215 do pdf eletrônico)

Quem cuida dos filhos, das filhas e das próprias trabalhadoras domésticas?

O questionamento acima inundou os jornais, as revistas e as redes sociais ao longo de toda a pandemia, diante da seletiva inclusão do trabalho doméstico e de cuidados no rol de trabalhos essenciais durante a pandemia da Covid-19²⁴ - o que revela, a propósito, o caráter notório desses fatos, razão pela qual integram o universo jurídico dos autos, conforme artigo 374, I, do CPC.

Visualizar no caso concreto a resposta epistêmica à pergunta confirma o padrão de funcionamento do racismo não apenas na dinâmica do trabalho travada com os agravantes. Ainda, ratifica seu caráter estrutural e institucional, conforme reconhecido pelo acórdão regional recorrido, *verbis*:

Percebe-se, portanto, que a dinâmica laboral em que as Sras. Marta, Mirtes e Luciene estavam inseridas era repleta de padrões estruturalmente discriminatórios .

(...)

Ainda, a existência de labor durante a pandemia da Covid-19 nas condições como ocorreu, ratifica a constante submissão das trabalhadoras e trabalhadores domésticos aos ditames do empregador, mesmo que se sujeitando à riscos de contaminação e em potencial prejuízo à sua saúde e integridade física.

Dito isso, observa-se que a análise do contexto fático a que as Sras. Marta, Mirtes e Luciene eram submetidas foi necessária para a configuração do dano coletivo e difuso causado pelos requeridos, o qual é descrito no art. 84, da Lei nº 8078/90 (CDC).

Assim, patente é o dano experimentado pela categoria dos trabalhadores e das trabalhadoras domésticas **em razão da**

²⁴ FENATRAD - Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas. Ajude a fazer com que o trabalho doméstico não seja considerado essencial durante a pandemia. Cuida de quem te cuida. Disponível em: <https://www.cuidadequemtecuida.bonde.org/#block-33251> .



PROCESSO Nº TST-RRAg-597-15.2020.5.06.0021

ratificação de um padrão estruturalmente discriminatório com que são tratados em seu dia-a-dia.

(Acórdão regional recorrido – fl. 1.215 do pdf eletrônico)

Embora o racismo continue operando um padrão para manter as pessoas negras à margem do sistema protetivo trabalhista, usufruir de um ambiente de trabalho livre de padrões estruturalmente racistas e discriminatórios é direito de todos os trabalhadores e de todas as trabalhadoras.

Apenas com a extirpação desse padrão de exclusão -e dos tantos outros que constituem as pessoas cujo corpo é marcado por interseccionalidades diversas- é que se tornará possível alcançar um ambiente de trabalho efetivamente seguro, democrático, igualitário e livre de racismo e discriminação de qualquer modalidade.

No que concerne especificamente ao direito a um ambiente de trabalho livre de racismo e discriminação racial, é vasto o arcabouço legal do qual se extrai a inequívoca conclusão acerca de seu caráter metaindividual.

Trata-se, aqui, dos direitos previstos nos artigos 1º e 3º, *caput*, da Lei nº 9.029/1995; artigo 1º, item 2 da Convenção Interamericana Contra o Racismo, a Discriminação Racial e formas correlatas de intolerância (Decreto nº 10.932/2022); Artigo 1, itens 1 e 2 da Convenção nº 111, da OIT, respectivamente:

ARTIGOS 1º E 3º, CAPUT, DA LEI Nº 9.029/1995:

Art. 1º É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal.

(...)

Art. 3º Sem prejuízo do prescrito no art. 2º desta Lei e nos dispositivos legais que tipificam os crimes resultantes de preconceito de etnia, raça, cor ou deficiência, as infrações ao disposto nesta Lei são passíveis das seguintes cominações:



PROCESSO Nº TST-RRAg-597-15.2020.5.06.0021

ARTIGO 1, ITENS 1, 2, 3, 4 E 5; ARTIGOS 2 E 3 DA CONVENÇÃO INTERAMERICANA CONTRA O RACISMO, A DISCRIMINAÇÃO RACIAL E FORMAS CORRELATAS DE INTOLERÂNCIA (DECRETO Nº 10.932/2022):

Artigo 1

1. Discriminação racial é qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência, em qualquer área da vida pública ou privada, cujo propósito ou efeito seja anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em condições de igualdade, de um ou mais direitos humanos e liberdades fundamentais consagrados nos instrumentos internacionais aplicáveis aos Estados Partes. A discriminação racial pode basear-se em raça, cor, ascendência ou origem nacional ou étnica.

2. Discriminação racial indireta é aquela que ocorre, em qualquer esfera da vida pública ou privada, quando um dispositivo, prática ou critério aparentemente neutro tem a capacidade de acarretar uma desvantagem particular para pessoas pertencentes a um grupo específico, com base nas razões estabelecidas no Artigo 1.1, ou as coloca em desvantagem, a menos que esse dispositivo, prática ou critério tenha um objetivo ou justificativa razoável e legítima à luz do Direito Internacional dos Direitos Humanos.

3. Discriminação múltipla ou agravada é qualquer preferência, distinção, exclusão ou restrição baseada, de modo concomitante, em dois ou mais critérios dispostos no Artigo 1.1, ou outros reconhecidos em instrumentos internacionais, cujo objetivo ou resultado seja anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em condições de igualdade, de um ou mais direitos humanos e liberdades fundamentais consagrados nos instrumentos internacionais aplicáveis aos Estados Partes, em qualquer área da vida pública ou privada.

4. Racismo consiste em qualquer teoria, doutrina, ideologia ou conjunto de ideias que enunciam um vínculo causal entre as características fenotípicas ou genotípicas de indivíduos ou grupos e seus traços intelectuais, culturais e de personalidade, inclusive o falso conceito de superioridade racial. O racismo ocasiona desigualdades raciais e a noção de que as relações discriminatórias entre grupos são moral e cientificamente justificadas. Toda teoria, doutrina, ideologia e conjunto de ideias racistas descritas neste Artigo são cientificamente falsas, moralmente censuráveis, socialmente injustas e contrárias aos princípios fundamentais do Direito Internacional e, portanto,



PROCESSO Nº TST-RRAg-597-15.2020.5.06.0021

perturbam gravemente a paz e a segurança internacional, sendo, dessa maneira, condenadas pelos Estados Partes.

5. As medidas especiais ou de ação afirmativa adotadas com a finalidade de assegurar o gozo ou exercício, em condições de igualdade, de um ou mais direitos humanos e liberdades fundamentais de grupos que requeiram essa proteção não constituirão discriminação racial, desde que essas medidas não levem à manutenção de direitos separados para grupos diferentes e não se perpetuem uma vez alcançados seus objetivos.

Artigo 2

Todo ser humano é igual perante a lei e tem direito à igual proteção contra o racismo, a discriminação racial e formas correlatas de intolerância, em qualquer esfera da vida pública ou privada.

Artigo 3

Todo ser humano tem direito ao reconhecimento, gozo, exercício e proteção, em condições de igualdade, tanto no plano individual como no coletivo, de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais consagrados na legislação interna e nos instrumentos internacionais aplicáveis aos Estados Partes.

ARTIGO 1, ITENS 1 E 2, CONVENÇÃO Nº 111, DA OIT:

Art. 1 — 1. Para os fins da presente convenção o termo “discriminação” compreende:

a) toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;

b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.

2. As distinções, exclusões ou preferências fundadas em qualificações exigidas para um determinado emprego não são consideradas como discriminação.



PROCESSO Nº TST-RRAg-597-15.2020.5.06.0021

A despeito desta Corte não possuir competência criminal, há que se registrar que o crime de injúria racial foi equiparado ao de racismo pela Lei 14.532/2023, a denotar a gravidade das condutas que nele estejam fincadas.

A partir disso, dúvidas não há quanto à legitimidade do Ministério Público do Trabalho para o ajuizamento da ação civil pública subjacente, eis que há patente interesse social e é dever jurídico do Estado o desmantelamento da engrenagem fulminante que esmaga os direitos e as vidas das pessoas negras e, por conseguinte, das trabalhadoras domésticas.

Ainda em função disso, os trechos anteriormente reproduzidos do acórdão regional dão conta de que as condutas praticadas pelos reclamados traduzem-se em verdadeiros atos ilícitos, os quais violam os direitos metaindividuais acima apresentados, ensejando, portanto, o direito à reparação indenizatória coletiva.

Sob essa ótica, por conseguinte, não merece qualquer reparo o conteúdo do acórdão regional recorrido quando condenou os agravantes ao pagamento de indenização por dano moral coletivo, obrigando-os, ademais, a cumprir a legislação trabalhista (tutela inibitória), conforme requerido na petição inicial.

Esses fundamentos seriam suficientes, portanto, para negar provimento ao agravo de instrumento patronal. **Ocorre que a gravidade da conduta dos agravantes possibilita a adição de outros que ratificam não só a legitimidade ativa do Ministério Público do Trabalho, mas também o direito ao dano moral coletivo e à tutela inibitória. Fundamentos esses que igualmente derivam da forma como o racismo orienta a perpetuação da exclusão jurídica das trabalhadoras domésticas.**

Vejamos:

2.1.1.1) PROCESSO ESTRUTURAL NO CAMPO PRIVADO. FRAUDE NA CONTRATAÇÃO DE TRABALHADORAS DOMÉSTICAS. AUSÊNCIA DE FORMALIZAÇÃO DOS CONTRATOS DE TRABALHO. GRAVIDADE E IMPACTO SOCIAL DO DESCUMPRIMENTO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA. PECULIARIDADES DO CONTRATO DE TRABALHO DOMÉSTICO. "ORIGEM COMUM" DA VIOLAÇÃO DE DIREITOS TRABALHISTAS: DISCRIMINAÇÃO ESTRUTURAL E NEGAÇÃO SISTÊMICA DE DIREITOS À CATEGORIA DOMÉSTICA. TUTELA INIBITÓRIA. ELETIVIDADE AOS



PROCESSO Nº TST-RRAg-597-15.2020.5.06.0021

ARTIGOS 3º, 4º, III, IV, V, VII e 55, DA LEI 12.288/2010 (ESTATUTO DA IGUALDADE RACIAL)

Os efeitos da dinâmica de trabalho fincada em condutas antijurídicas de caráter racista e discriminatório conduziram à violação de mais de uma dezena de direitos das trabalhadoras domésticas que laboravam em prol dos agravantes. A esse respeito, o acórdão regional recorrido registra que:

O MPT, em sede de inquérito civil, apurou as seguintes irregularidades quanto à prestação de serviços pelas Sras. Marta, Mirtes e Luciene aos requeridos:

"ausência de formalização de vínculo empregatício, diante da falta de registro do contrato de trabalho doméstico; falta de recolhimentos previdenciários devidos; faltados devidos recolhimentos ao FGTS; redução de salário sem atender às hipóteses e às formalidades legais; jornada extraordinária sem a remuneração respectiva; excesso de jornada nos dias em que as trabalhadoras dormiam no local de trabalho; não fornecimento de vale transporte; falta de pagamento do terço de férias; falta do correto pagamento da gratificação natalina; não pagamento de verbas rescisórias; não concessão do intervalo intrajornada nos termos legais; não observância de intervalo mínimo interjornada nos dias trabalhados em que havia excesso de jornada; não concessão de descanso semanal remunerado nas oportunidades em que as trabalhadoras prestavam serviços nos finais de semana; extravio da CTPS da empregada Marta Maria Santana Alves;

(...)

Assim, o fato de aquelas senhoras terem sido contratadas formalmente pelo Município não afasta a realidade de que prestavam serviços domésticos aos requeridos, ou seja, eram empregadas domésticas dos réus o que caracteriza fraude em suas contratações (art. 9º da CLT).

(...)

Dessa forma, patentes foram as infrações apontadas pelo MPT quanto à violação de direitos trabalhistas, mormente a ausência de registro de vínculo empregatício, que consiste em obrigação do empregador (art. 29 da CLT). **Ainda, como o vínculo formal estava**



PROCESSO Nº TST-RRAg-597-15.2020.5.06.0021

ligado à Municipalidade, não era pago o vale-transporte nem havia o correto pagamento do adicional de férias e da gratificação natalina (fls. 101/112, 115/125, 235/246 e 281/292). De igual modo, como o vínculo formal ocorreu com a edilidade, não houve o pagamento das **verbas rescisórias quando do seu deslinde.**

Em relação à redução salarial nos meses de abril e maio/2020, observo que a Sra. Mirtes vinha percebendo naquele ano montante líquido acima de R\$1.400,00, mas naqueles meses percebeu o valor de R\$1.015,24 (fls. 336/340), configurando **redução salarial injustificada, eis que não há prova nos autos de negociação coletiva para tanto.**

Quanto à jornada de trabalho, em que pese o registro ser uma obrigação do empregador doméstico (art. 12 da LC nº 150/2015), estes não foram realizados, o que se coaduna com as provas dos autos, bem como da possibilidade de labor em domingos e feriados.

(Acórdão regional recorrido – fls. 1.212/1213 do pdf eletrônico.
Destacamos)

Insuscetíveis de revisão por força da Súmula 126/TST, as premissas fáticas acima delineadas permitem identificar vários ilícitos trabalhistas danosos às trabalhadoras domésticas. **Com efeito, a fraude contratual perpetrada conduziu à usurpação de direitos que vão desde a formalização do vínculo empregatício e supressão de intervalos entre e intrajornadas, até o extravio da CTPS da empregada Marta Maria Santana Alves.**

A esse respeito, é farta a jurisprudência desta Corte Trabalhista no que se refere à legitimidade do *Parquet* para pleitear dano moral coletivo e tutela inibitória em razão do descumprimento da legislação trabalhista, inclusive no que concerne a direitos idênticos aos negados às trabalhadoras no caso concreto, tais como formalização de vínculo de emprego e anotação de CTPS; recebimento de horas extras decorrentes de sobrejornada e de supressão do intervalo intrajornada. Nesse sentido são os seguintes precedentes da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais:

EMBARGOS REGIDOS PELA LEI Nº 13.015/2014. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. LEGITIMIDADE ATIVA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. PEDIDO DE PAGAMENTO DE HORAS EXTRAS E REFLEXOS. DIREITO INDIVIDUAL HOMOGÊNEO . Trata-se de ação civil pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho com pedido de



PROCESSO Nº TST-RRAg-597-15.2020.5.06.0021

pagamento de horas extras trabalhadas e seus reflexos em outros títulos, entre outros. A Turma reconheceu a legitimidade do Parquet para ajuizar a demanda, sob o fundamento de que se trata de direito individual homogêneo. É sabido que a legitimidade ativa do Parquet, por ocasião do ajuizamento de ação civil pública, na busca da defesa de interesses coletivos lato sensu, encontra fundamento na defesa dos interesses sociais e individuais indisponíveis, nos termos previstos no artigo 127 da Constituição Federal. Ressalta-se que o Supremo Tribunal Federal já pacificou o entendimento de que os interesses homogêneos são espécie dos interesses coletivos e esta SbDI-1 já pacificou entendimento quanto à legitimidade do Ministério Público para ajuizar ação civil pública para a defesa de interesses individuais homogêneos. Neste caso, o titular do direito é perfeitamente identificável e o objeto é divisível e cindível, caracterizando-se, porém, pela sua origem comum (decorrência de um mesmo fato), o que lhe atribui o caráter de direito coletivo lato sensu. Busca-se, portanto, a reparação de direitos de diversos empregados em razão de uma conduta da empresa, que não cumpriu com suas obrigações trabalhistas, situação, portanto, uniforme para todos os seus empregados. Ressalta-se que a homogeneidade que caracteriza o direito não está nas consequências individuais no patrimônio de cada trabalhador, advindas do reconhecimento desse direito, mas sim no ato único e de efeitos coletivos pelo empregador de descumprir norma legal e no prejuízo ocasionado à categoria dos empregados, como um todo, que, neste caso, deixaram de ter a oportunidade de perceber o pagamento de horas extras decorrentes do descumprimento da jornada de trabalho prevista na Constituição Federal e na CLT. **Assim, configurada a origem comum do direito, de modo que legitime a atuação do Parquet, não a descaracteriza o fato de ser necessária a individualização para apuração do valor devido a cada empregado, uma vez que a homogeneidade diz respeito ao direito, e não à sua quantificação, até porque os direitos individuais homogêneos não são direitos individuais idênticos, necessitando apenas que decorram de um fato lesivo comum.** Desse modo, verificando-se que o direito cuja tutela foi postulada nesta ação civil pública tem origem comum, pois decorre de irregularidade praticada pela empregadora a um grupo formado por seus empregados, é forçoso concluir que se trata de direito individual homogêneo, nos termos do artigo 81, parágrafo único, inciso III, do CDC. Logo, tratando-se de tutela de direito individual homogêneo, é patente a



PROCESSO Nº TST-RRAg-597-15.2020.5.06.0021

legitimidade ativa do Ministério Público do Trabalho para o ajuizamento desta ação civil pública, com fundamento no artigo 83, inciso III, da Lei Complementar nº 75/1993, nos termos em que decidido pela Turma, razão pela qual deve ser mantida a decisão embargada. Embargos conhecidos e desprovidos (E-ED-ARR-541-76.2010.5.02.0042, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro José Roberto Freire Pimenta, DEJT 12/02/2021).

EMBARGOS REGIDOS PELA LEI Nº 13.015/2014. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. LEGITIMIDADE ATIVA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. PEDIDO DE PAGAMENTO DE HORAS EXTRAS E REFLEXOS. DIREITO INDIVIDUAL HOMOGÊNEO. Trata-se de ação civil pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho com pedido de pagamento de horas extras trabalhadas e seus reflexos em outros títulos, entre outros. A Turma reconheceu a legitimidade do Parquet para ajuizar a demanda, sob o fundamento de que se trata de direito individual homogêneo. É sabido que a legitimidade ativa do Parquet, por ocasião do ajuizamento de ação civil pública, na busca da defesa de interesses coletivos lato sensu, encontra fundamento na defesa dos interesses sociais e individuais indisponíveis, nos termos previstos no artigo 127 da Constituição Federal. Ressalta-se que o Supremo Tribunal Federal já pacificou o entendimento de que os interesses homogêneos são espécie dos interesses coletivos e esta SbDI-1 já pacificou entendimento quanto à legitimidade do Ministério Público para ajuizar ação civil pública para a defesa de interesses individuais homogêneos. Neste caso, o titular do direito é perfeitamente identificável e o objeto é divisível e cindível, caracterizando-se, porém, pela sua origem comum (decorrência de um mesmo fato), o que lhe atribui o caráter de direito coletivo lato sensu. **Busca-se, portanto, a reparação de direitos de diversos empregados em razão de uma conduta da empresa, que não cumpriu com suas obrigações trabalhistas, situação, portanto, uniforme para todos os seus empregados. Ressalta-se que a homogeneidade que caracteriza o direito não está nas consequências individuais no patrimônio de cada trabalhador, advindas do reconhecimento desse direito, mas sim no ato único e de efeitos coletivos pelo empregador de descumprir norma legal e no prejuízo ocasionado à categoria dos empregados, como um todo, que, neste caso, deixaram de ter a oportunidade de perceber o pagamento de horas extras**



PROCESSO Nº TST-RRAg-597-15.2020.5.06.0021

decorrentes do descumprimento da jornada de trabalho prevista na Constituição Federal e na CLT. Assim, configurada a origem comum do direito, de modo que legitime a atuação do Parquet, não a descaracteriza o fato de ser necessária a individualização para apuração do valor devido a cada empregado, uma vez que a homogeneidade diz respeito ao direito, e não à sua quantificação, até porque os direitos individuais homogêneos não são direitos individuais idênticos, necessitando apenas que decorram de um fato lesivo comum. Desse modo, verificando-se que o direito cuja tutela foi postulada nesta ação civil pública tem origem comum, pois decorre de irregularidade praticada pela empregadora a um grupo formado por seus empregados, é forçoso concluir que se trata de direito individual homogêneo, nos termos do artigo 81, parágrafo único, inciso III, do CDC. Logo, tratando-se de tutela de direito individual homogêneo, é patente a legitimidade ativa do Ministério Público do Trabalho para o ajuizamento desta ação civil pública, com fundamento no artigo 83, inciso III, da Lei Complementar nº 75/1993, nos termos em que decidido pela Turma, razão pela qual deve ser mantida a decisão embargada. Embargos conhecidos e desprovidos (E-ED-ARR-541-76.2010.5.02.0042, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro José Roberto Freire Pimenta, DEJT 12/02/2021. Destacamos).

É importante rechaçar expressamente as alegações dos agravantes de que o pequeno número de trabalhadoras domésticas que lhes prestavam serviços seria suficiente para retirar a legitimidade do Ministério Público do Trabalho para ajuizar a presente ação civil pública.

A Subseção I Especializada em Dissídios Individuais há muito sedimentou a compreensão de que o Ministério Público do Trabalho possui legitimidade ativa para pleitear danos morais coletivos mesmo quando a gravidade da conduta patronal se materializar em apenas um trabalhador ou trabalhadora. Confira-se a ementa do julgado em questão:

"II) RECURSO DE EMBARGOS - AÇÃO CIVIL PÚBLICA - LEGITIMIDADE ATIVA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO - DIREITOS COLETIVOS. 1. A Constituição Federal de 1988 conferia destaque ao Ministério Público como instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, incumbindo-lhe a defesa da ordem



PROCESSO Nº TST-RRAg-597-15.2020.5.06.0021

jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis (art. 127). Ademais, conferiu ao Ministério Público a competência para instaurar inquérito civil público e ação civil pública para a defesa dos interesses difusos e coletivos da sociedade (art. 129, I e III, da CF). 2. In casu, a 8ª Turma do TST manteve o acórdão regional que acolheu a preliminar de ilegitimidade ativa do Ministério Público do Trabalho (MPT) para atuar no feito, por entender que o pedido de reparação por dano moral coletivo, formulado pelo MPT, alicerçado em acidente que vitimou de forma fatal um único trabalhador, evidencia a natureza privada do direito postulado. 3. **De fato, a petição inicial do Parquet arrima-se substancialmente no acidente fatal sofrido por um único empregado no estabelecimento rural do Réu. 4. Contudo, a circunstância de a demanda envolver infortúnio ocorrido com um único trabalhador, como entendeu o acórdão turmário, não implica em limitação da abrangência do direito postulado pelo Ministério Público, pois o infortúnio grave de um trabalhador, como no caso, aponta para o descumprimento, por parte da empresa, das normas de medicina e segurança do trabalho, afetando toda a coletividade de trabalhadores da empresa.** 5. Não se pode perder de vista que o direito não tem caráter meramente repressivo, mas também preventivo, revelando-se a ação civil pública como um mecanismo eficaz para conter ações lesivas aos interesses considerados coletivos, não mais atingindo apenas um indivíduo. 6. Acresça-se que o Órgão Ministerial não limitou a sua insurgência a um único infortúnio, requerendo expressamente a condenação do Réu ao pagamento de indenização pelos danos coletivos decorrentes tanto do acidente que vitimou fatalmente o trabalhador, quanto das condições de risco a que foram submetidos todos os empregados do estabelecimento rural, o que restou materializado em diversos autos de infração lavrados pelo Ministério do Trabalho e Emprego. 7. Destarte, o reconhecimento da legitimidade ativa ad causam do Ministério Público do Trabalho é medida que se impõe, a fim de resguardar a ampla atuação do Parquet na defesa dos interesses coletivos. Recurso de embargos provido. (E-ED-RR - 98900-06.2008.5.03.0074, Relator Ministro: Ives Gandra Martins Filho, Data de Julgamento: 27/10/2016, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 25/11/2016. Destacamos).



PROCESSO Nº TST-RRAg-597-15.2020.5.06.0021

Conforme se extrai deste julgado *leading case* sobre a questão, o caráter metaindividual do direito ali tutelado foi verificado não a partir da quantidade de trabalhadores diretamente atingidos pelo dano.

Em realidade, a legitimidade ativa do *Parquet* e a adequação da ação civil pública foram reconhecidas diante da verificação **(i)** do descumprimento de normas trabalhistas; **(ii)** de como a gravidade do evento danoso impactou na coletividade de trabalhadores e **(iii)** do caráter repressivo da ação civil pública como um dos instrumentos para prevenir e, assim, evitar a lesão de outros direitos laborais.

Portanto, a quantidade de trabalhadores cujos direitos trabalhistas foram violados não é requisito para a configuração da legitimidade ativa do Ministério Público do Trabalho para o ajuizamento de ação civil pública em que são pretendidas medidas indenizatórias e reparatórias.

A seu turno, ainda na linha do *leading case* destacado, a gravidade ou o impacto social da lesão, ainda que sofrida por apenas um trabalhador, figura como importante requisito para o reconhecimento da legitimidade ministerial.

Ocorre que o precedente acima teve por substrato fático o impacto que a violação de direitos de um só trabalhador causou aos demais integrantes do quadro laboral de uma mesma empresa. **Isto é, houve a limitação dos efeitos do evento danoso àqueles que possuíam o mesmo empregador.**

No mesmo sentido, em oportunidade recente, este Tribunal Superior reconheceu o cabimento da ação civil pública para a tutela de interesses também aprioristicamente individuais e de titularidade de pessoas determinadas quando identificada uma origem comum entre a *“irregularidade praticada pela empregadora a um grupo formado por seus empregados”*. (E-ED-ARR-541-76.2010.5.02.0042, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro José Roberto Freire Pimenta, DEJT 12/02/2021). Aqui, uma vez mais, os efeitos da condenação foram limitados aos empregados de uma mesma empresa.

A partir disso, observa-se que os casos já analisados por este Tribunal partem de relações de trabalho empresariais, realizadas, portanto, em estabelecimentos comerciais, cuja relação de emprego fica configurada, ao menos em abstrato, pelo artigo 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho.

É diante desse cenário que a situação dos autos encerra peculiaridade que demanda desta Corte o estabelecimento de outros requisitos- assim



PROCESSO Nº TST-RRAg-597-15.2020.5.06.0021

como são aqueles estipulados para a tipificação do vínculo de empregatício doméstico (art. 1º, da Lei Complementar nº 150/2015) – para ratificar a legitimidade do Ministério do Ministério Público do Trabalho e da condenação em danos morais coletivos a partir do estabelecimento de critérios distintos.

Isto é, a “origem comum” (decorrência de um mesmo fato) dos direitos violados em matéria de trabalho doméstico possui características distintas daquelas já definidas por esta Corte.

Ora, a análise crítica do direito constitucional do trabalho permite identificar que a violação dos direitos trabalhistas da categoria doméstica tem como origem comum **o padrão discriminatório estrutural que conduz à percepção social de que as trabalhadoras domésticas não podem ser titulares de direitos, conduzindo, por consequência, ao descumprimento reiterado da lei que rege seus contratos de trabalho (LC 150/2015).**

Trata-se, aqui, de mais um dos efeitos do racismo no mundo do trabalho que conduz os empregadores e a sociedade à conclusão de que **o trabalho doméstico (remunerado e não remunerado) não possui valor social**, eis que realizado majoritariamente por mulheres negras, cujo labor ainda é associado à mão de obra forçada realizada durante o período escravocrata – o que dificulta o reconhecimento das *“trabalhadoras domésticas remuneradas como parte integrante da classe trabalhadora brasileira”*.²⁵

De fato, as condutas antijurídicas praticadas pelos agravantes atingem toda a sociedade porque mobilizam a engrenagem do racismo estrutural e institucional no que concerne à sistêmica negação de direitos trabalhistas das mulheres pertencentes à categoria domésticas.

Por conseguinte, no plano jurídico, as violações constatadas pelo acórdão regional recorrido atingem o ainda não efetivo núcleo de direitos dessas trabalhadoras. Igualmente, vão de encontro à histórica organização coletiva da categoria, que ainda busca a efetividade de sua investidura na teia protetiva da cidadania justralhista.

A fixação desses novos critérios ancora-se na premissa de que processos como o ora em análise tornam imprescindíveis abordagens estruturais. Ora,

²⁵ PINTO, Tatiane de Oliveira. Sobre as 'empregadas de antigamente': mudanças e permanências no campo do trabalho doméstico remunerado. Revista Mosaico, v. 11, n. 17 (2019), p. 205-226.



PROCESSO Nº TST-RRAg-597-15.2020.5.06.0021

por se tratar de caso complexo que envolve direitos metaindividuais, é necessário prestar uma jurisdição cujo conteúdo contribua para novas leituras sobre os casos judiciais que envolvem o trabalho doméstico.

As abordagens estruturais -ou também conhecidos como processos estruturais- são inspiradas em doutrina norte-americana, que tem por escopo a análise das decisões sequenciadas no célebre precedente *Brown x Bord of Education of Topeka*, que inaugurou o movimento de transformação do sistema educacional dos Estados Unidos com a erradicação da odiosa prática de segregação racial.

Nesse cenário, processos dessa natureza devem dar origem a provimentos jurisdicionais que tencionam modificar condutas sociais. A esse respeito lecionam Fredie Didier Jr. e Hermes Zaneti Jr:

Decisões estruturantes, ou ainda decisões em cascata (structural injunction), objetivam efetivar, ou melhor, dar verdadeira concretude a um direito fundamental, através das chamadas reformas estruturais (structural reform), seja em entes, organizações ou instituições, com o fito de deslindar litígios que envolvam múltiplos interesses sociais divergentes, ou mesmo para dar cumprimento a uma política pública²⁶

Sinale-se que as decisões estruturais não se limitam aos litígios que envolvem o Poder Público, a despeito de sua gênese estar relacionada às tomadas de decisões que envolvem políticas públicas para preservação de direitos fundamentais. Isso porque, conforme alerta Matheus Souza Galdino,

a tônica do processo estrutural deve ser exatamente a sua abertura à realidade, permitindo que o procedimento e os institutos fundamentais processuais possam, de certa forma, adaptar-se à realidade específica, atendendo da forma mais rente possível às necessidades do problema pontual a que ele estará relacionado.²⁷

²⁶ ZANETI Jr, Hermes. DIDIER Jr, Fredie. Curso de direito processual civil: processo coletivo. 13ª ed. Salvador: Juspodivm, 2019, vol. 4. p.455

²⁷ GALDINO, Matheus Souza. Processos estruturais. Identificação, funcionamento e finalidade. 2ªed. São Paulo? Editora JusPodivm, 2022, p. 312



PROCESSO Nº TST-RRAg-597-15.2020.5.06.0021

Nesse sentido, as decisões proferidas pelas instâncias ordinárias e ora ratificadas, de cunho estrutural, revelam a plena aplicabilidade da lógica do processo estrutural ao presente caso, em que o litígio possui natureza privada. Ora, também no âmbito privado, *“a intenção dominante (talvez até exclusiva) dos processos estruturais é obter a reorganização (...) no intuito de fazer com que os valores fundamentais sejam mais adequadamente protegidos ou usufruídos”*, consoante leciona Matheus Galdino que ainda pontua:

Discussões sobre atividades discriminatórias, trabalho ilegal, direito à propriedade privada e à moradia são questões que, embora vistas em relação a entes privados, sempre revelam certo interesse público e certa relevância social, seja ela imediata ou mediata, o que pode atrair outra forma de abordagem processual: a estrutura. Tendo essa premissa como certa, resta claro que, ainda que outros países possam debater a eficácia e a extensão dos direitos fundamentais nas relações privadas, no Brasil a questão tem premissas irrefutáveis. Os direitos fundamentais incidem nas relações privadas, com eficácia direta e imediata, de sorte a também governar o funcionamento dessas relações.²⁸

É nesse contexto, portanto, que o (re)olhar ora proposto sobre a “origem comum” da tutela coletiva direcionado à categoria doméstica parte da necessidade de adequação dos critérios processuais coletivos para o exame de controvérsias que derivem de relações de trabalho doméstico.

Trata-se, ainda, de medida que objetiva contribuir para a necessária mudança de condutas sociais e jurídicas concernentes a esse âmbito de trabalho, buscando-se a máxima, direta e imediata eficácia dos direitos fundamentais, especialmente os trabalhistas.

O provimento jurisdicional ora proposto também confere efetividade aos artigos 3º, 4º, III, IV, V, VII e 55, da Lei 12.288/2010 (Estatuto da Igualdade Racial). Isso porque se busca garantir às trabalhadoras domésticas - e, por conseguinte às mulheres negras-, o direito à defesa coletiva e difusa de seus direitos, a partir de

²⁸ *Ibid*, p. 333



PROCESSO Nº TST-RRAg-597-15.2020.5.06.0021

uma perspectiva que inclui o racismo como elemento estrutural dessa relação de trabalho. Os dispositivos em questão assim preveem:

ARTIGOS 3º, 4º, III, IV, V, VII e 55 DA LEI 12.288/2010 (ESTATUTO DA IGUALDADE RACIAL):

Art. 3º Além das normas constitucionais relativas aos princípios fundamentais, aos direitos e garantias fundamentais e aos direitos sociais, econômicos e culturais, o Estatuto da Igualdade Racial adota como diretriz político-jurídica a inclusão das vítimas de desigualdade étnico-racial, a valorização da igualdade étnica e o fortalecimento da identidade nacional brasileira.

Art. 4º A participação da população negra, em condição de igualdade de oportunidade, na vida econômica, social, política e cultural do País será promovida, prioritariamente, por meio de:

(...)

III - modificação das estruturas institucionais do Estado para o adequado enfrentamento e a superação das desigualdades étnicas decorrentes do preconceito e da discriminação étnica;

IV - promoção de ajustes normativos para aperfeiçoar o combate à discriminação étnica e às desigualdades étnicas em todas as suas manifestações individuais, institucionais e estruturais;

V - eliminação dos obstáculos históricos, socioculturais e institucionais que impedem a representação da diversidade étnica nas esferas pública e privada;

(...)

VII - implementação de programas de ação afirmativa destinados ao enfrentamento das desigualdades étnicas no tocante à educação, cultura, esporte e lazer, saúde, segurança, trabalho, moradia, meios de comunicação de massa, financiamentos públicos, acesso à terra, à Justiça, e outros.

(...)

Art. 55. Para a apreciação judicial das lesões e das ameaças de lesão aos interesses da população negra decorrentes de situações de desigualdade étnica, recorrer-se-á, entre outros instrumentos, à ação civil pública, disciplinada na Lei no 7.347, de 24 de julho de 1985.

A partir disso, a interpretação combinada do art. 1º, VII, da Lei nº 7.347 e do art. 55 do Estatuto da Igualdade Racial não deixa dúvidas de que o



PROCESSO Nº TST-RRAg-597-15.2020.5.06.0021

ordenamento jurídico brasileiro possui expressa previsão quanto à possibilidade de tutela de direitos difusos da população negra por meio da ação civil pública quando identificado, como no caso dos autos, que **a violação de direitos trabalhistas decorre de um padrão discriminatório estrutural.**

Reconhecidos os efeitos do racismo estrutural no caso concreto, é impositiva **a manutenção da tutela inibitória** deferida na sentença e ratificada no acórdão regional recorrido, consistente na fixação de obrigações de fazer e não fazer. Sobre esse aspecto, o acórdão regional consignou:

Como já exposto no tópico referente à existência de direitos coletivos em discussão, as Sras. Marta, Mirtes e Luciene, apesar de formalmente terem possuído vínculo com o Município de Tamandaré, prestavam serviços domésticos aos requeridos. Assim, demonstrou-se a existência de diversas violações a direitos trabalhistas que implicaram no reconhecimento da ratificação da discriminação estrutural ainda presente no trabalho doméstico.

Sendo assim, a tutela inibitória consiste em tutela jurisdicional preventiva que tem como objetivo a prevenção de prática considerada ilícita. Nesse sentido, o art. 497, §único, do CPC, dispõe que para a concessão dessa tutela é irrelevante a demonstração da ocorrência de dano ou a existência de dolo ou culpa. Ainda, está abarcada pelo plexo de medidas de que o magistrado dispõe para obtenção da tutela específica, conforme o art. 84, §5º, do CDC. Destaco, ainda, que a possibilidade de a pretensão inibitória ser veiculada via ACP está prevista no art. 3º da Lei nº 7347/85.

Dessa forma, o deferimento da tutela inibitória é provimento que se volta para o futuro, com vistas à prevenção de violação ao direito, medida consentânea com o direito fundamental de amplo acesso à justiça substancial (art. 5º, XXXV, da CRFB). Nesse sentido, segue julgado do C. TST:

(...)

Portanto, a tutela requerida pelo MPT é adequada à prevenção de que as mesmas violações venham a ser praticadas pelos requeridos, bem como tem o intuito de promover a conscientização social quanto à valorização do trabalho doméstico.

Nego provimento.



PROCESSO Nº TST-RRAg-597-15.2020.5.06.0021

Com o fito de melhor visualizar o conteúdo da tutela inibitória deferida desde a origem, veja-se seguinte excerto da sentença integrativa, a título meramente informativo:

Constado os ilícitos trabalhistas praticados pelos Réus é conveniente indicar a eles bem como à sociedade, a necessidade de se respeitar as normas trabalhistas e, assim, a dignidade da pessoa humana.

Dessa forma, baseado no art. 12, da Lei nº 7.347/1985 c/c 84 da Lei 8.078/1990 e 460 do CPC determino aos Réus o cumprimento das seguintes obrigações de fazer e não fazer, nos termos do pedido do órgão ministerial:

a) apenas admitam e mantenham empregado doméstico com respectivo registro, realizando as anotações da CTPS do trabalhador nos prazos legais; b) efetuem o pagamento integral do salário mensal devido aos empregados domésticos no prazo previsto pela legislação em vigor; c) não prorroguem a jornada de trabalho dos trabalhadores domésticos contratados, além do limite legal de 2 horas diárias, sem qualquer justificativa legal, efetuando o pagamento de horas extras trabalhadas com acréscimo do percentual mínimo previsto na legislação em vigor; d) forneçam vale-transporte a seus trabalhadores domésticos nas hipóteses e prazos previstos na legislação em vigor; e) não reduzam salário de seus trabalhadores domésticos sem atender às hipóteses e às formalidades legais; f) efetuem o pagamento do adicional de férias a seus empregados domésticos nas hipóteses e prazos previstos na legislação em vigor; g) efetuem o pagamento da gratificação natalina a seus empregados domésticos nas hipóteses e prazos previstos na legislação em vigor; h) concedam efetivamente a todos seus trabalhadores domésticos os intervalos intrajornada e interjornada de acordo com a legislação em vigor; i) concedam aos empregados domésticos o descanso semanal remunerado de, no mínimo, 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, preferencialmente aos domingos, além do descanso remunerado em feriados, nos termos da legislação em vigor; j) paguem as verbas rescisórias dos empregados domésticos por ocasião da extinção do contrato de trabalho, nos prazos e condições previstas na legislação em vigor; k) efetuem o recolhimento de depósitos ao FGTS e de contribuições previdenciárias decorrentes das relações de trabalho doméstico, no prazo previsto na legislação em vigor; l) observem as exigências constitucionais, legais e



PROCESSO Nº TST-RRAg-597-15.2020.5.06.0021

normativas, relativas ao meio ambiente de trabalho, notadamente as que concernem às condições sanitárias e de conforto nos locais de trabalho; m) observem a legislação em vigor e as determinações de autoridades públicas, em decorrência da pandemia causada pelo COVID-19, quanto às medidas que devem ser adotadas para a preservação da saúde e segurança de seus trabalhadores; n) forneçam aos empregados domésticos, gratuitamente, EPI adequado ao risco, em perfeito estado de conservação e funcionamento, nas seguintes circunstâncias: a) sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes do trabalho ou de doenças profissionais e do trabalho; b) enquanto as medidas de proteção coletiva estiverem sendo implantadas; e c) para atender a situações de emergência, nos termos dos artigos 157 e 166 da CLT, c/c NR6 do MTE; o) exijam e fiscalizem o uso dos Equipamentos de Proteção Individual (EPI's), bem como substituam-nos quando danificados ou extraviados, nos termos do artigo 157 da CLT, c/c a NR n. 06.

Assim sendo, integro a sentença revisanda para acrescer à condenação o cumprimento pelos Réus das obrigações de fazer e não fazer acima relacionadas.

(sentença integrativa – fls. 1126/1127 do pdf eletrônico)

Os agravantes afirmam que a tutela inibitória violaria os artigos 5º, XXXV, da Constituição Federal e 497, parágrafo único do CPC, eis que, *“não possuem empregados, e, portanto, não existe perigo atual e iminente de qualquer dano”* e que *“cumprimento da legislação trabalhista é obrigatório, ou seja, prescinde de qualquer tutela inibitória para que ocorra”*. Contudo, os agravantes não têm qualquer razão.

Em primeiro lugar, reitera-se que a existência de uma relação empregatícia doméstica no caso concreto é premissa registrada no acórdão regional recorrido e por assim sê-lo não pode ser revista por esta Corte.

Em segundo lugar, conquanto os agravantes busquem se esquivar da tutela inibitória imposta sob o argumento de que o cumprimento da legislação trabalhista seria obrigatório, os fatos constantes no acórdão regional recorrido revelam que as partes empregaram meios ilícitos para fraudar a relação empregatícia doméstica. Portanto, a obviedade alegada não é nítida somente para os agravantes. Isso, ao final, justifica a tutela imposta.



PROCESSO Nº TST-RRAg-597-15.2020.5.06.0021

Nesse sentido, este Tribunal Superior do Trabalho, por intermédio da SDI-1, já fixou a compreensão de que **a concessão da tutela inibitória tem por finalidade tanto a prevenção de ilícitos futuros, quanto a efetividade das decisões judiciais, eis que possui caráter pedagógico.**

Assim, o deferimento dessa medida preventiva depende apenas da existência de ilícito, cuja repetição se busca coibir. É o que se extrai do seguinte precedente recente da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais:

RECURSO DE EMBARGOS EM RECURSO DE REVISTA COM AGRAVO. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. TUTELA INIBITÓRIA. OBRIGAÇÃO DE FAZER E DE NÃO FAZER. OBRIGAÇÕES REGULARIZADAS. PREVENÇÃO DE ILÍCITOS FUTUROS. NORMAS DE SEGURANÇA DO TRABALHADOR. A c. Oitava Turma não conheceu do recurso de revista do embargante quanto à tutela inibitória quanto a todas as obrigações, inclusive aquelas regularizadas. Assentou que "a reclamada sanou vinte e quatro irregularidades, dentro de vinte e seis constatadas, relacionadas à proteção e saúde dos trabalhadores" e "não obstante isso, o Ministério Público do Trabalho pretende que a reclamada se abstenha de praticar atos ilícitos e seja compelida, por meio de cominações, a cumprir a legislação no que se refere à saúde e à segurança de seus empregados. Ora, se a reclamada já corrigiu as irregularidades constatadas, não há falar em condenação, haja vista que não se pode pretender que a recorrida regularize o que já se encontra em conformidade com a legislação afeta à saúde e à segurança de seus empregados.". Cinge-se a controvérsia no exame de tutela inibitória deduzida em ação civil pública com o fim de prevenir a prática, repetição ou continuação de ilícito. Sabe-se que a Lei nº 7.347/1985, que disciplina a ação civil pública, prevê em seu art. 3º a possibilidade de " ter por objeto a condenação em dinheiro ou o cumprimento de obrigação de fazer ou não fazer ", e nas ações que tenha por objeto o cumprimento de obrigação de fazer ou não fazer, buscando-se a efetiva tutela do bem jurídico violado, dispõe que deverá o juiz determinar "o cumprimento da prestação devida ou a cessão da atividade nociva, sob pena de execução específica, ou de cominação de multa diária, se esta for suficiente ou compatível, independentemente de requerimento do autor " (art. 11 da Lei nº 7.347/1985). **Esta Corte possui entendimento de que o deferimento da tutela inibitória, em ação civil pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho,**



PROCESSO Nº TST-RRAg-597-15.2020.5.06.0021

depende apenas do ato ilícito e não da ocorrência de efetivo dano, de forma que a cessação do ato danoso não afasta a aplicação da tutela inibitória, uma vez que a medida processual se destina a prevenir a prática de atos futuros, reputados ilícitos ou danosos, garantindo a efetividade das decisões judiciais e legitimando a atuação do Ministério Público do Trabalho. Entende-se que a tutela inibitória tem por finalidade ser uma medida preventiva de ilícito, que busca evitar a prática, repetição ou continuação de potenciais danos a direitos fundamentais dos trabalhadores. Precedentes. Recurso de embargos conhecido e provido.

(E-RRAg-1090-89.2017.5.11.0010, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Breno Medeiros, DEJT 10/03/2023).

Portanto, a tutela inibitória imposta tem por objetivo a **prevenção** de novas contratações de trabalhadoras domésticas em condições precárias ou fraudulentas de trabalho, tendo em vista especialmente a probabilidade de reiteração do ilícito. Nesse sentido leciona Luiz Guilherme Marinoni:

"a tutela inibitória é essencialmente preventiva, pois é sempre voltada para o futuro, destinando-se a impedir a prática de um ilícito, sua repetição ou continuação. (...) A tutela inibitória não tem o dano entre seus pressupostos. O alvo, como já foi dito, é o ilícito. (...) Se o ilícito independe do dano, deve haver uma tutela contra o ilícito em si, e assim uma tutela preventiva que tenha como pressuposto apenas a probabilidade de ilícito, compreendido como ato contrário ao direito. (...) Contudo, compreendendo-se o ilícito como ato contrário ao direito, não há razão para se exigir o elemento subjetivo para sua constituição. Tratando-se de tutela inibitória, forma de tutela jurisdicional que nada tem a ver com o dano, mas apenas com a probabilidade da prática de um ilícito, não há razão para se pensar em culpa (...) é correto concluir, assim, que a tutela inibitória não tem entre seus pressupostos o dano e a culpa, limitando-se a exigir a probabilidade da prática de um ilícito, ou de sua repetição ou continuação"²⁹

²⁹ MARINONI, Luiz Guilherme. Curso de Processo Civil, vol. 2, São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2010, pp. 444/445.



PROCESSO Nº TST-RRAg-597-15.2020.5.06.0021

Ainda, possui o central caráter pedagógico de reforçar que a legislação trabalhista doméstica existe e deverá ser cumprida. Do contrário, serão utilizados, em cada caso, as medidas legais indenizatórias e/ou cominatórias, tantas vezes quanto se fizer necessário, até que a engrenagem do racismo institucional e estrutural, que conduz à conclusão de que aquelas não são cidadãs de direitos, seja desmantelada, peça a peça.

Em virtude disso, não há que se falar em violação aos artigos 5º, XXXV, da Constituição Federal e 497, parágrafo único do CPC, estando correto o acórdão regional recorrido quando manteve a tutela inibitória deferida na origem.

A tutela inibitória e o dano moral coletivo se justificam sob mais dois vieses de análise. Com efeito, o descumprimento da legislação trabalhista no caso concreto alcançou contornos de ainda maior gravidade, haja vista que houve o exercício de atividades laborais durante o período de grave crise sanitária, decorrente da pandemia da COVID-19.

Senão, vejamos.

2.1.1.2) ATO CONTINUADO EM DESRESPEITO A NORMAS DE HIGIENE, SAÚDE E SEGURANÇA DO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO. EXIGÊNCIA DE REALIZAÇÃO DO TRABALHO DOMÉSTICO REMUNERADO DURANTE CRISE SANITÁRIA (PANDEMIA DA COVID-19) SEM O FORNECIMENTO DE EPIS. INOBSERVÂNCIA DOS ARTS. 155, I E 157 I E II, DA CLT, 3º, III-A, DA LEI 13.979/20 E 2º DO DECRETO ESTADUAL Nº 49.055/2020 E 16, 17 E 18, DA CONVENÇÃO Nº 155, DA OIT; ART. XIV, DA DECLARAÇÃO AMERICANA DE DIREITOS E DEVERES DO HOMEM; ARTIGO 12, DO PACTO INTERNACIONAL DE DIREITOS ECONÔMICOS, SOCIAIS E CULTURAIS

A legislação trabalhista também foi reiteradamente descumprida pelos agravantes no que se refere às normas relativas à saúde e segurança no trabalho.

De acordo com o que se extrai do acórdão regional recorrido, as trabalhadoras foram submetidas a um ambiente de trabalho em que os riscos à sua integridade física era iminentes, sem que lhe fossem oferecidos quaisquer equipamentos de segurança que pudessem atenuar tais riscos. É o que se extrai das seguintes premissas do acórdão regional recorrido:



PROCESSO Nº TST-RRAg-597-15.2020.5.06.0021

O MPT, em sede de inquérito civil, apurou as seguintes irregularidades quanto à prestação de serviços pelas Sras. Marta, Mirtes e Luciene aos requeridos:

(...)

prestação de serviço mesmo durante a pandemia causada pelo COVID-19 e sem os equipamentos de proteção individual adequados; prestação de serviços durante a pandemia causada pelo coronavírus mesmo quando não se enquadrava nas exceções permitidas para o trabalho doméstico; prestação de serviços domésticos durante a pandemia causada pelo novo coronavírus mesmo por empregada que se enquadra no grupo de risco"

(...)

Em relação à prestação de serviços durante a pandemia da Covid-19, observo que compete ao empregador comprovar o fornecimento e a fiscalização quanto ao uso adequado dos EPI. Nesse sentido, os depoimentos das testemunhas João Maria Tomaz da Silva, Marcos José Soares, Josemir Bezerra da Silva, Rivaldo da Silva Junior e José Ricardo Rodrigues da Silva, não comprovaram o fornecimento de máscaras de uso individual pelos requeridos às Sras. Marta e Mirtes.

No mesmo sentido, do depoimento da Sra. Luciene observa-se que, apesar de esta ter dito que usava máscara fornecida pelo Sr. Sérgio, não houve comprovação quanto à fiscalização de seu uso efetivo ou mesmo da necessidade de troca do EPI na frequência indicada em seu manual de uso.

(Acórdão regional recorrido – fls. 1.212/1213 do pdf eletrônico.
Destacamos)

É incontroverso que durante o período de prestação de serviços o Brasil, assim como os demais países do mundo, enfrentava grave período de crise sanitária causada pela Covid-19.

Em nível federal, durante a pandemia vigia a Lei nº 13.979/2020, que dispunha sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, responsável pelo surto de 2019.

A Lei nº 13.979/2020 foi regulamentada pelo Decreto nº 10.282/2020, em que foram definidos os serviços públicos e as atividades consideradas



PROCESSO Nº TST-RRAg-597-15.2020.5.06.0021

como essenciais e indispensáveis ao atendimento das necessidades da sociedade durante a pandemia.

Ainda de acordo com o Decreto nº 10.282/2020 os serviços públicos e as atividades essenciais seriam *“assim considerados aqueles que, se não atendidos, colocam em perigo a sobrevivência, a saúde ou a segurança da população”*. (§1º, do art. 3º do Decreto nº 10.282/2020).

Com o fito de auxiliar nos efeitos do isolamento social para empregados e empregadores, sancionou-se a Lei 14.020/2020, que instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e Renda. Ainda, previram-se *“medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020.”* (art. 1º, da Lei nº 14.020/2020).

Portanto, a execução de trabalhos que não fossem considerados essenciais deveria ser suspensa, em prol do isolamento social, como uma das formas de *“evitar a contaminação ou a propagação do coronavírus”* (art. 2º, I, da Lei 13.979/2020), preservando-se, assim, a vida das pessoas.

Inúmeras foram as tentativas legislativas estaduais de incluir o trabalho doméstico no rol de trabalhos essenciais, que deveriam ser prestados durante o período mais severo da pandemia da covid-19. Algumas dessas tentativas foram bem sucedidas, num primeiro momento, como foi o caso da redação original do Decreto nº 729/2020, publicado no diário oficial do Estado do Pará no dia 6 de maio de 2020.

Reagindo a esse Decreto e outros no mesmo sentido, por intermédio da Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas (FENATRAD), as trabalhadoras domésticas lideraram campanhas em prol da preservação de suas vidas, mediante a reivindicação pela exclusão do trabalho doméstico do rol de trabalhos essenciais nos decretos legislativos estaduais insurgentes³⁰.

As trabalhadoras argumentavam que a negação do direito ao isolamento social representava verdadeira punição à categoria, em razão de um *“pensamento arraigado do regime escravocrata que predominou legalmente no Brasil até*

³⁰ FENATRAD. Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas. Ajude a fazer com que o trabalho doméstico não seja considerado essencial durante a pandemia. Cuida de quem te cuida. Disponível em: <https://www.cidadequemtecuida.bonde.org/#block-33251>



PROCESSO Nº TST-RRAg-597-15.2020.5.06.0021

1888, onde *'chova ou faça sol', 'na doença ou na saúde' a população negra tinha que estar à postos para servir a seus senhores*³¹. Veja-se, nesse sentido, o conteúdo de nota publicada pela FENATRAD em resposta à redação originária do Decreto nº 729/2020 do Estado do Pará:

É certo que o momento é grave e requer do Estado medidas mais drásticas de isolamento social como a lockdown (suspensão total de atividades não essenciais). Entretanto, as medidas adotadas pelo Governador do Pará penalizam as trabalhadoras domésticas ao incluir a atividade de serviços domésticos de forma geral, ampla e irrestrita como atividade essencial para atuar durante o período crítico da pandemia da COVID-19 (Anexo, item 58 do Decreto).

A FENATRAD compreende que a medida é descabida, baseia-se em pensamento arraigado do regime escravocrata que predominou legalmente no Brasil até 1888 onde "chova ou faça sol", "na doença ou na saúde" a população negra tinha que estar à postos para servir seus senhores, além de renegar a Nota Técnica Conjunta 04/2020 do MPT, publicada em 16 de março, que fixa diretrizes a serem observadas pelos empregadores e órgãos da Administração Pública nas relações de trabalho doméstico ou de prestação de serviços de limpeza a fim de garantir a igualdade de oportunidades e tratamento no trabalho.

(...)

Por tudo isso, é que a FENATRAD requer ao Governador do Estado do Pará a urgente revisão do Decreto 729 e conclama o Ministério Público do Trabalho e demais autoridades públicas no Pará a adotarem as medidas cabíveis para reverter essa medida que recoloca as trabalhadoras domésticas no caminho das senzalas e viola os direitos conquistados pela categoria ao longo de mais de 80 anos de luta e que seguem os passos de nossa irmã Laudelina de Campos Melo.

Brasília, 07 de maio de 2020.³²

³¹ FENATRAD. Fenatrad protesta contra decreto no Pará que determina a atividade doméstica como serviço essencial durante a pandemia da Covid-19. Atualizado em maio de 2020. Disponível em: <https://fenatrad.org.br/2020/05/08/fenatrad-protesta-contradecreto-no-para-que-determina-a-atividade-domestica-como-servico-essencial-durante-a-pandemia-da-covid-19/>

³² *Ibid.*

Firmado por assinatura digital em 29/06/2023 pelo sistema Assinejus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.



PROCESSO Nº TST-RRAg-597-15.2020.5.06.0021

Posteriormente às reivindicações da categoria, o Decreto 729/2020-PA foi republicado, prevendo como atividades essenciais apenas aquelas concernentes ao cuidado remunerado.

Portanto, a associação do trabalho doméstico ao passado escravocrata do país e os danosos efeitos do racismo institucional estiveram presentes durante todo o período de grave calamidade pública no Brasil.

Isto é, uma vez mais, o percurso jurídico-normativo, a exemplo do que aconteceu com Decreto 729/2020-PA, demonstra a falácia existente por trás da ideia de que trabalhadoras domésticas são “como se fossem da família”. Ora, no momento da mais dramática crise de saúde atravessada pelo país, enquanto parte da sociedade possuía respaldo legislativo para se manter em isolamento social, as trabalhadoras domésticas apenas acessaram esse direito, no plano jurídico, após reivindicações coletivas.

Assim, mais uma vez, “ser da família” durante a pandemia se tornou mais uma das estratégias de violação dos direitos dessas trabalhadoras, servindo apenas de “moeda de troca na negociação de direitos”³³. A esse respeito são as constatações oriundas da Nota Técnica nº 75 da Diretoria de Estudos e Políticas Sociais do IPEA, em parceria com a ONU Mulheres:

(...)

Para tentar manter a proteção de suas próprias famílias, algumas trabalhadoras têm relatado aos sindicatos casos em que os empregadores não querem que as trabalhadoras voltem para suas casas, mantendo-as, assim, em distanciamento social no ambiente de trabalho, junto com famílias que não são as suas:1 “Ah, mas ela já morava aqui de segunda a sexta, agora fica direto”; e ainda: “Foi ela quem pediu para ficar com a gente, porque aqui é melhor do que onde mora”.

Sob o manto moral da “ajuda” ou da preocupação com a contaminação das trabalhadoras, tentam justificar a prática de restrição da mobilidade ou do confinamento das trabalhadoras. Estas, muitas vezes com medo de perder o emprego, submetem-se

³³ PINHEIRO, Luana; TOKARSKI, Carolina; VASCONCELOS, Marcia. Vulnerabilidade das trabalhadoras domésticas no contexto da pandemia de COVID-19 no Brasil. [Atualizado em Junho 2020](http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/10077/1/NT_75_Disoc_Vulnerabilidades%20das%20Trabalhadoras%20Domesticas.pdf). Disponível em: http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/10077/1/NT_75_Disoc_Vulnerabilidades%20das%20Trabalhadoras%20Domesticas.pdf.



PROCESSO Nº TST-RRAg-597-15.2020.5.06.0021

a situações de aumento da jornada de trabalho e distanciamento de sua família e de seu domicílio³⁴

Conforme visto, não se está diante de mero acaso, mas de escolha legislativa, permeada pela já mencionada plasticidade de uma divisão racial do trabalho, que tem esgarçado o labor das trabalhadoras domésticas, mulheres negras, até os limites no curso da história, inclusive durante o período de grave crise sanitária.

No caso concreto, esse esgarçamento também foi identificado, o que reforça que aqui não se está diante de caso isolado, mas de situação fática que materializa a regra no tocante à violação de direitos da categoria doméstica durante a pandemia – e isso indica, novamente, o caráter metaindividual dos direitos trabalhistas em debate.

Nos termos do que constou no acórdão regional recorrido, houve a prestação de trabalho doméstico por aquelas mulheres durante a pandemia da COVID-19, em afronta direta à legislação federal sobre a matéria.

A situação se agrava ainda mais quando o Tribunal de origem registra que uma dessas trabalhadoras, a Sra. Marta, era “*empregada que se enquadra no grupo de risco*” (trecho do acórdão regional recorrido) e a nenhuma delas foi oferecido qualquer dos possíveis Equipamentos de Proteção Individual, qual seja, ao menos máscara de proteção, conforme previsto no artigo 3º, III-A, da Lei nº 13.979/2020

Com efeito, o descumprimento de normas de saúde do trabalho, especialmente no que se refere ao não fornecimento de EPIs vai de encontro ao que estabelece a NR 6 do Ministério do Trabalho e Emprego. Por se tratar de norma cogente, este Tribunal Superior do Trabalho possui precedentes nos quais se reitera existir dano moral coletivo na conduta patronal que não observa o conteúdo de referida norma regulamentadora. Como exemplo, cita-se o seguinte precedente da 2ª Turma desta Corte:

AÇÃO CIVIL PÚBLICA. DESCUMPRIMENTO DE NORMAS DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL COLETIVO . 1. Na hipótese, o Tribunal de origem concluiu pela configuração de dano moral coletivo em face do reiterado descumprimento de normas acerca da saúde e segurança dos

³⁴ *Ibid.*



PROCESSO Nº TST-RRAg-597-15.2020.5.06.0021

trabalhadores. Segundo se verifica do acórdão, a ré descumpriu inúmeras normas jurídicas que garantiam a higidez no ambiente de trabalho, **destacando, entre outros, o mau funcionamento da CIPA, ausência de fornecimento de EPIs conforme NR 6 do MTE, irregularidades no PPRA, irregularidades no tocante à sinalização de segurança, ausência de medidas com vistas a prevenir incêndios, bem como omissão em estender aos terceirizados o Serviço Especializado de Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho.** 2. Com efeito, a Constituição Federal de 1988 assegura que todos têm direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado, porque essencial à sadia qualidade de vida, razão pela qual incumbe ao Poder Público e à coletividade, na qual se inclui o empregador, o dever de defendê-lo e preservá-lo. No mais, os arts. 186 do CC, 157 da CLT e 19 da Lei n. 8.213/91 levam o empregador, parte detentora do poder diretivo e econômico, a proporcionar condições de trabalho que possibilitem, além do cumprimento das obrigações decorrentes do contrato laboral, a preservação da saúde, higiene e segurança do trabalhador . 3. A jurisprudência desta Corte tem decidido, reiteradamente, que os danos decorrentes do descumprimento frequente de normas trabalhistas referentes à segurança e à saúde de trabalho extrapolam a esfera individual, ensejando dano moral coletivo a ser reparado, porquanto atentam também contra direitos transindividuais de natureza coletiva. 4. Logo, ao descumprir as normas de segurança e saúde do trabalho, a ré causou dano não apenas aos trabalhadores, estando configurada a ofensa ao patrimônio moral coletivo, passível de reparação por meio da indenização respectiva, nos termos dos arts. 186 do Código Civil, 5º, V, da Constituição Federal e 81 da Lei nº 8.078/1990. Agravo de instrumento a que se nega provimento.

(...)

(AIRR-211-96.2015.5.14.0001, 2ª Turma, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 16/09/2022).

Além disso, no Estado de Pernambuco vigia o Decreto nº 49.055/2020, em que foram previstas diversas medidas para o enfrentamento do período de calamidade pública, dentre elas a de isolamento social até que sobreviesse período de menor contágio do coronavírus.

Ocorre que, diversamente do verificado no Estado do Pará, o trabalho doméstico jamais figurou como essencial no Decreto nº 49.055/2020,



PROCESSO Nº TST-RRAg-597-15.2020.5.06.0021

tampouco na já mencionada lei federal nº 13.979/2020 ou no Decreto nº 10.282/2020, que a regulamentou.

Isso significa que a existência de arcabouço normativo que, ante a exclusão legislativa, desconsiderou o trabalho doméstico como essencial, não foi suficiente para que os agravantes respeitassem o direito dessas trabalhadoras ao isolamento social, à preservação de sua vida e de seus dependentes.

Portanto, uma vez mais, a tutela coletiva e difusa no presente caso é inequívoca porque parte de premissa básica: as trabalhadoras domésticas estão protegidas pela legislação trabalhista e, em função disso, fazem jus a um ambiente de trabalho seguro e saudável, a despeito da sistemática violação de direitos durante a pandemia.

De fato, os artigos 155, I, e 157, I e II, da CLT, à luz das disposições constitucionais sobre a matéria, revelam que é dever dos empregadores todas as medidas necessárias à redução dos riscos inerentes ao trabalho, em adesão ao dever de proteção da saúde, higiene e segurança dos trabalhadores.

Uma vez descumpridas essas normas, a interpretação conjunta dos artigos 3º, da Lei 9.605/1998 e dos artigos 155, I, e 157, I e II da CLT permite identificar que será devida reparação de qualquer dano causado a terceiros –e, no caso, às trabalhadoras-, os quais derivem de um ambiente do trabalho desequilibrado.

Da mesma forma, o texto constitucional proporciona a conclusão de que é dever do Estado e da sociedade tutelar o meio ambiente do trabalho, tendo em vista o seu caráter difuso.

Assim, em virtude do valor jurídico tutelado por estes dispositivos e pela lógica que regula o direito a um ambiente de trabalho seguro, é tranquila a jurisprudência deste Tribunal Superior no que concerne à legitimidade do Ministério Público do Trabalho para pleitear as tutelas reparatórias e inibitórias quando verificada a violação de direitos ambientes do trabalho, *verbis*:

LEGITIMIDADE ATIVA DO MPT. TRANSCENDÊNCIA AUSENTE.

Prevalece nesta Corte Superior o entendimento de que o Ministério Público do Trabalho tem legitimidade para ajuizar ação civil pública, não apenas para a defesa de interesses difusos, mas também para tutelar direito coletivo e individual homogêneo, desde que demonstrada a relevância social. Portanto, de acordo com a ordem jurídica vigente, o Ministério Público do Trabalho é parte legítima para



PROCESSO Nº TST-RRAg-597-15.2020.5.06.0021

ajuizar ação civil pública visando proteger interesses individuais indisponíveis, homogêneos, sociais, difusos e coletivos. Delineado pelo eg. TRT que o MPT " pretende a correção de procedimentos adotados pela ré que importam na infringência às normas legais de medicina, segurança e higiene do trabalho em relação ao conjunto de seus empregados, "atua em busca da tutela de interesses Parquet coletivos " e que a ré " descumpriu normas trabalhistas concernentes, dentre elas, à realização de jornada extraordinária em desacordo com a Lei (trabalho em folgas na jornada 12x36 e ausência de intervalo intrajornada) ". Como se observa, o objeto da ação civil pública diz respeito a direito individual que, por ostentar origem comum que atinge todo o grupo de trabalhadores e trata de questões atinentes à saúde e à segurança do trabalho, qualifica-se como direito individual homogêneo, atraindo, assim, a legitimidade do Ministério Público do Trabalho para a causa. Logo, o reconhecimento da legitimidade do Parquet para a propositura da presente ação civil pública está de acordo com os artigos 129, III, da Constituição Federal e 83 da LC 75/1993 e em consonância com a atual jurisprudência pacífica deste Tribunal Superior. Incide, assim, a Súmula 333/TST como óbice ao acolhimento da pretensão recursal. Não desconstituídos, portanto, os fundamentos da r. decisão agravada, que não reconheceu a transcendência da causa, no particular. Agravo conhecido e desprovido.

INDENIZAÇÃO POR DANOS EXTRAPATRIMONIAIS COLETIVOS. CARACTERIZAÇÃO . TRANSCENDÊNCIA AUSENTE. Releva para a configuração do dano extrapatrimonial coletivo a materialização de ofensa à ordem jurídica, ou seja, a todo o plexo de normas edificadas com a finalidade de tutela dos direitos mínimos assegurados aos trabalhadores a partir da matriz constitucional de 1988 e que se protraí por todo o ordenamento jurídico. O artigo 186 do Código Civil expressamente prevê o cometimento de ato ilícito por parte daquele que, "por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral". Por outro lado, o artigo 927 do mesmo diploma legal atribui àquele que pratica ato ilícito o dever de indenizar. Na hipótese em apreço, extrai-se do acórdão recorrido o descumprimento pela ré de normas de saúde e segurança do trabalho. Do exposto, constata-se a existência de dano, o nexo de causalidade e a culpa da empresa, configurando ato ilícito a ensejar indenização do dano extrapatrimonial coletivo. Extrai-se do acórdão recorrido o descumprimento pela ré de



PROCESSO Nº TST-RRAg-597-15.2020.5.06.0021

normas de saúde e segurança do trabalho. Dele consta que " a reclamada era reincidente no descumprimento da jornada legal, seja pela exigência de que seus trabalhadores laborassem em folgas, seja pelo desrespeito ao intervalo intrajornada ." Logo, a condenação ao pagamento de indenização por danos extrapatrimoniais coletivos não afronta os preceitos indicados. Não desconstituídos, portanto, os fundamentos da r. decisão agravada, que não reconheceu a transcendência da causa, no particular. Agravo conhecido e desprovido.

(...)

(Ag-AIRR-737-44.2016.5.13.0005, **7ª Turma**, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 12/05/2023).

(...)

DANO MORAL COLETIVO. DESCUMPRIMENTO DE NORMAS DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO. CARACTERIZAÇÃO. 1. Trata-se de ação civil pública ajuizada pelo MPT com pedido de indenização por danos morais coletivos em razão da inobservância de normas de saúde e segurança do trabalho. 2. Segundo consta do acórdão, por ocasião da fiscalização promovida no canteiro de obras, ficou constatado que a reclamada descumpriu diversas normas regulamentares relativas à saúde e segurança dos trabalhadores, estando evidenciada a conduta antijurídica da reclamada. 3. O entendimento jurisprudencial predominante desta Corte Superior é o de que a prática de atos antijurídicos, em completo desvirtuamento do que preconiza a legislação, além de causar prejuízos individuais aos trabalhadores, configura ofensa ao patrimônio moral coletivo, sendo, portanto, passível de reparação por meio da indenização respectiva, nos termos dos artigos 186 do Código Civil, 5º, inciso V, da Constituição Federal e 81 da Lei 8.078/1990. Incólumes os artigos indicados como violados. Agravo de instrumento a que se nega provimento.

(AIRR-16158-37.2014.5.16.0013, **2ª Turma**, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 17/03/2023)

I - AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. EMPRESA-RÉ. LEI Nº 13.467/2017. TRANSCENDÊNCIA. PRELIMINAR. LEGITIMIDADE ATIVA "AD CAUSAM" DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. NORMAS DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR.



PROCESSO Nº TST-RRAg-597-15.2020.5.06.0021

Delimitação do acórdão recorrido : consignou o acórdão do Regional que "as funções essenciais do Ministério Público estão relacionadas no inciso III, do art. 129, da CF e, nos termos do disposto no inciso III, do art. 83, da Lei Complementar 75/1993, é da competência do MPT promover a ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho, para a promoção de interesses coletivos. Portanto, é evidente a legitimidade do Ministério Público do Trabalho para propor ação civil pública com o objetivo de resguardar interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos (artigo 81, parágrafo único, do CDC). Segundo relata o Ministério Público do Trabalho, a coletividade de trabalhadores da ré vem sendo obrigada a cumprir jornada de trabalho irregular. Logo há evidente direito coletivo (transindividuais, artigo 81, parágrafo único, II, do CDC) nos pedidos para que a ré se abstenha de praticar tais condutas".

Não há transcendência política , pois não constatado o desrespeito à jurisprudência sumulada do Tribunal Superior do Trabalho ou do Supremo Tribunal Federal.

Não há transcendência social , pois não se trata de postulação, em recurso de reclamante, de direito social constitucionalmente assegurado.

Não há transcendência jurídica , pois não se discute questão nova em torno de interpretação da legislação trabalhista.

Não se reconhece a transcendência econômica quando, a despeito dos valores da causa e da condenação, não se constata a relevância do caso concreto, pois a tese do TRT é no mesmo sentido do entendimento desta Corte Superior, não havendo matéria de direito a ser uniformizada.

Com efeito, a presente ação civil pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho objetiva resguardar a manutenção de um meio ambiente de trabalho seguro, mediante a observância de normas de controle e limitação da jornada de trabalho (principalmente horas extras e intervalos intrajornada e interjornada).

Evidencia-se, pois, a natureza dos direitos tutelados, pois relativos a todos os trabalhadores em atividade nos estabelecimentos. E, ainda, é difusa a natureza dos direitos, já que a tutela preventiva beneficia os futuros trabalhadores que vierem a laborar, os quais não são identificáveis.

Revela-se, ademais, o caráter individual homogêneo dos direitos dos empregados ao cumprimento das normas que limitam



PROCESSO Nº TST-RRAg-597-15.2020.5.06.0021

a jornada de trabalho, porquanto decorrente da origem comum relativa à proteção individual da saúde do trabalhador.

Por conseguinte, o desrespeito a esses direitos coletivos, difusos e individuais homogêneos exige a atuação do Ministério Público do Trabalho e impõe, à luz dos arts. 127, 129, III, 6º, VII, d, e 83, III, da Lei Complementar nº 75/1993, o reconhecimento de sua legitimidade ativa "ad causam" para demandar a tutela jurisdicional necessária e adequada.

Agravo de instrumento a que se nega provimento.

(...)

(RRAg-26-61.2019.5.09.0129, **6ª Turma**, Relatora Ministra Katia Magalhaes Arruda, DEJT 03/03/2023)

(...)

II - RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA INTERPOSTO ANTERIORMENTE À LEI Nº 13.015/2014 - PRELIMINAR - NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL - AUSÊNCIA DE OMISSÃO Não verificada omissão, obscuridade ou contradição no acórdão regional, porquanto o Eg. TRT manifestou-se a respeito das questões suscitadas. LEGITIMIDADE ATIVA AD CAUSAM DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO - AÇÃO CIVIL PÚBLICA 1. **O Ministério Público do Trabalho detém legitimidade para o ajuizamento de Ação Civil Pública que visa à proteção de interesses difusos e coletivos, tal como preconizado no artigo 129, inciso III, da Constituição da República, e que também contempla a defesa de interesses individuais homogêneos, considerados espécies de interesses coletivos em sentido amplo. 2. A presente demanda busca a observância de direitos relativos à saúde e segurança no trabalho, cuidando-se de interesses e direitos de natureza coletiva. Inequívoca, portanto, a legitimação ativa do Ministério Público. HORAS IN ITINERE - INCLUSÃO NO CÔMPUTO DA JORNADA DIÁRIA - PREVISÃO EM NORMA COLETIVA Ao contrário do alegado, a própria norma coletiva determinou a integração das horas de percurso no período que exceder a 1 (uma) hora de transporte por dia. Recurso de Revista não conhecido"**

(RR-158-87.2011.5.03.0090, **4ª Turma**, Relatora Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, DEJT 30/09/2022).

Ainda, a Eg. SDI-1 já ratificou a legitimidade ativa do Ministério Público do Trabalho na defesa de direitos metaindividuais, em caso em que observada



PROCESSO Nº TST-RRAg-597-15.2020.5.06.0021

a violação de direitos voltados à proteção da saúde e segurança dos trabalhadores. No precedente em questão, inclusive, rechaçou-se a tese patronal de ilegitimidade do órgão ministerial em decorrência da quantidade de trabalhadores sobre os quais incidiram as violações de direitos indisponíveis constatadas.

"AGRAVO INTERNO INTERPOSTO PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO . DECISÃO MONOCRÁTICA DE ADMISSÃO PARCIAL DOS EMBARGOS . PERDA SUPERVENIENTE DO INTERESSE DE AGIR DECLARADA PELA TURMA DESTA CORTE SUPERIOR. POSTULAÇÕES DEDUZIDAS EM SEDE DE AÇÃO CIVIL PÚBLICA. DISSENSO JURISPRUDENCIAL NÃO DEMONSTRADO. SÚMULA N.º 296, I, DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. 1. O Ministério Público do Trabalho impugna, mediante a interposição de Agravo, decisão emanada da Presidência da Turma do TST, por meio da qual se denegou seguimento aos seus Embargos, especificamente no tocante ao tema "acolhimento da alegação de fato novo suscitado pela reclamada - celebração de Termo de Ajustamento de Conduta - perda superveniente do direito de agir", com fundamento na diretriz da Súmula n.º 296, I, do TST. 2. O Parquet, mediante razões aduzidas nos Embargos e renovadas no subsequente Agravo interno, pretende demonstrar dissenso jurisprudencial, mediante a indicação de aresto paradigma no qual restou evidenciado que a invocada perda superveniente do interesse de agir do Ministério Público do Trabalho decorreria do encerramento das atividades onde constatadas as irregularidades . Na hipótese vertente dos autos, no entanto, a Turma de origem dirimiu a controvérsia sob enfoque diverso : a alegação da perda superveniente do interesse de agir do Parquet suscitada pela empresa reclamada, ao final acolhida por aquele Órgão fracionário em relação a alguns dos pedidos formulados na presente Ação Civil Pública, repousava na celebração, posteriormente ao ajuizamento da ação pelo Parquet , de " Termo de Ajustamento de Conduta firmado entre as partes ", cujo teor " abrange duas das três obrigações deduzidas na presente Ação Civil Pública ". 3 . Nesses termos, o cotejo analítico entre as teses jurídicas sufragadas no caso concreto e no modelo trazido ao confronto de teses permite concluir pela ausência de identidade de premissas fáticas , a atrair a incidência da diretriz perfilhada no item I da Súmula n.º 296 do Tribunal Superior do Trabalho. Imperioso concluir, assim, que os Embargos resultam inadmissíveis, no particular. 4. Agravo de que se conhece e a que se



PROCESSO Nº TST-RRAg-597-15.2020.5.06.0021

nega provimento, no tópico. **EMBARGOS INTERPOSTOS PELO PARQUET . LEGITIMIDADE ATIVA AD CAUSAM . AÇÃO CIVIL PÚBLICA. DESCUMPRIMENTO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA RELATIVA À JORNADA DE TRABALHO. DIREITOS INDIVIDUAIS HOMOGÊNEOS. IMPOSIÇÃO DE OBRIGAÇÕES DE FAZER RELACIONADAS COM A CONCESSÃO DE REPOUSO SEMANAL DE 24 (VINTE E QUATRO) HORAS CONSECUTIVAS E READEQUAÇÃO DAS ESCALAS DE SOBREAVISO. DIREITOS SOCIAIS DE PATAMAR CONSTITUCIONAL. DIREITO A UM MEIO AMBIENTE DO TRABALHO EQUILIBRADO. PROTEÇÃO DA SAÚDE E SEGURANÇA DOS TRABALHADORES. ARTIGOS 7º, XV, 200, VIII, E 225, CABEÇA, DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA. PRETENSÃO DE TUTELA JURÍDICA QUE, A DESPEITO DE ABRANGER, NÃO SE LIMITA AO QUANTITATIVO DE INDIVÍDUOS DIRETA E MOMENTANEAMENTE ATINGIDOS PELAS CONDUTAS PATRONAIS IRREGULARES (5 EMPREGADOS). NECESSIDADE DE OBSERVÂNCIA AO ALCANCE MAIS AMPLO DA PROTEÇÃO SOCIAL PERSEGUIDA. JURISPRUDÊNCIA DAS CORTES SUPERIORES. 1. Nos autos da presente Ação Civil Pública, após a declaração, pela Turma de origem, da perda superveniente do interesse de agir do Parquet em relação a alguns dos pedidos formulados, com a conseqüente extinção parcial do processo, sem resolução do mérito, permanecem hígdas apenas as postulações concernentes à indenização por danos morais coletivos e ao cumprimento, pela reclamada, de obrigações de fazer relacionadas à observância do repouso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, bem como à readequação das escalas de sobreaviso, cuja causa de pedir repousa na conduta empresarial contumaz de submeter os 5 (cinco) empregados lotados no setor de operações - torres de transmissão (técnicos de manutenção) a extenuantes períodos contínuos de sobreaviso e a grandes deslocamentos na área de atuação, que abrangia todo o Estado da Paraíba . 2. Não remanescem dúvidas, à luz da jurisprudência atual e iterativa desta Corte superior, acerca da legitimidade do Ministério Público do Trabalho para ajuizar Ação Civil Pública, visando assegurar a observância de direitos individuais homogêneos relacionados ao cumprimento de dispositivos da Constituição da República e da legislação infraconstitucional concernente à jornada de trabalho. Precedentes. 3. Não afasta a natureza dos direitos individuais homogêneos que se busca tutelar, na espécie, o fato de a empresa reclamada contar com apenas 5 (cinco) empregados no setor em que foram constatadas**



PROCESSO Nº TST-RRAg-597-15.2020.5.06.0021

as irregularidades concernentes às escalas extenuantes de sobreaviso e à inobservância da concessão integral dos descansos semanais remunerados. 4. A atuação do Parquet , no caso, objetiva a proteção de direitos sociais de patamar constitucional, relacionados com a garantia de um meio ambiente do trabalho equilibrado (artigos 200, VIII, e 225, cabeça, da Constituição da República), a abranger o direito à fruição de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas de repouso semanal (artigo 7º, XV) e à submissão ao regime de sobreaviso em condições que prestigiem a saúde e a segurança dos trabalhadores - direitos indisponíveis , de inegável relevância social. Num tal contexto, a tutela jurisdicional perseguida por meio da presente Ação Civil Pública, conquanto os atinja diretamente, não se destina exclusivamente aos 5 (cinco) atuais empregados que se ativam no setor de operações, mas busca coibir a conduta sistemática, rotineira e irregular perpetrada pela empresa reclamada - devidamente constatada pelo Tribunal Regional do Trabalho - , precipuamente no tocante à sua estrutura organizacional, que impunha aos trabalhadores condições exaustivas de labor durante as escalas de sobreaviso, acarretando-lhes, inclusive, prejuízo no gozo dos descansos semanais remunerados. 5. Não se coaduna com a jurisprudência assente da Corte Suprema e dos Tribunais Superiores a tese sufragada no acórdão prolatado pela Turma de origem, que afastou a legitimação do Ministério Público do Trabalho para o ajuizamento da presente Ação Civil Pública exclusivamente em virtude do quantitativo de indivíduos direta e momentaneamente destinatários da tutela jurisdicional requerida , sem atentar para o alcance mais amplo da proteção ao bem jurídico perseguido, dado o seu relevante interesse social. Precedentes do Supremo Tribunal Federal, do Superior Tribunal de Justiça e da SBDI-1 do Tribunal Superior do Trabalho. 6. Recurso de Embargos interposto pelo Parquet de que se conhece, por divergência jurisprudencial, e a que se dá provimento" (Ag-E-ED-RR-3500-62.2010.5.13.0026, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Lelio Bentes Correa, DEJT 05/11/2021. Destacamos).

A partir das premissas fixadas no acórdão recorrido, nenhuma medida foi adotada pelos agravantes para proporcionar as trabalhadoras um ambiente



PROCESSO Nº TST-RRAg-597-15.2020.5.06.0021

de trabalho hígido, em frontal desatenção ao conteúdo dos artigos 3º, da Lei 9.605/1998 e dos artigos 155, I, e 157, I e II, da CLT.

Ademais, a negligência patronal no caso concreto vai de encontro às normas internacionais de saúde, higiene e segurança no mundo do trabalho, a exemplo daquelas constantes na Convenção nº 155 da OIT, da Declaração Americana de Direitos e Deveres do Homem e do Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais:

CONVENÇÃO Nº 155 DA OIT

Art. 16 — 1. Deverá ser exigido dos empregadores que, na medida que for razoável e possível, garantam que os locais de trabalho, o maquinário, os equipamentos e as operações e processos que estiverem sob seu controle são seguros e não envolvem risco algum para a segurança e a saúde dos trabalhadores.

2. Deverá ser exigido dos empregadores que, na medida que for razoável e possível, garantam que os agentes e as substâncias químicas, físicas e biológicas que estiverem sob seu controle, não envolvam riscos para a saúde quando são tomadas medidas de proteção adequadas.

3. Quando for necessário, os empregadores deveriam fornecer roupas e equipamentos de proteção adequados a fim de prevenir, na medida que for razoável e possível, os riscos de acidentes ou de efeitos prejudiciais para a saúde.

Art. 17 — Sempre que duas ou mais empresas desenvolverem simultaneamente atividades num mesmo local de trabalho, as mesmas terão o dever de colaborar na aplicação das medidas previstas na presente Convenção.

Art. 18 — Os empregadores deverão prever, quando for necessário, medidas para lidar com situações de urgência e com acidentes, incluindo meios adequados para a administração de primeiros socorros.

**DECLARAÇÃO AMERICANA DE DIREITOS E DEVERES DO
HOMEM (ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS, 1948).**

(...)



PROCESSO Nº TST-RRAg-597-15.2020.5.06.0021

Artigo XIV. Toda pessoa tem direito ao trabalho em condições dignas e o de seguir livremente sua vocação, na medida em que for permitido pelas oportunidades de emprego existentes .

PACTO INTERNACIONAL DE DIREITOS ECONÔMICOS, SOCIAIS E CULTURAIS:

Os Estados Partes do presente Pacto reconhecem o direito de toda pessoa de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis, que assegurem especialmente:

(...)

ii) Uma existência decente para eles e suas famílias, em conformidade com as disposições do presente Pacto;

b) A segurança e a higiene no trabalho;

(...)

ARTIGO 12

1. Os Estados Partes do presente Pacto reconhecem o direito de toda pessoa de desfrutar o mais elevado nível possível de saúde física e mental .

(...)

b) A melhoria de todos os aspectos de higiene do trabalho e do meio ambiente ;

c) A prevenção e o tratamento das doenças epidêmicas, endêmicas, profissionais e outras, bem como a luta contra essas doenças;

Assim, dúvidas não há quanto ao caráter antijurídico da conduta patronal, que conduziu à violação da ordem jurídica no que toca às regras de controle e prevenção de riscos à saúde e integridade das trabalhadoras.

Isso, ao final, **é o que basta para que se caracterize o dano moral coletivo** e, por conseguinte, justifique a manutenção da condenação indenizatória, a fim de que se proceda à recomposição da coletividade pelos prejuízos sofridos. Em sentido muito semelhante, é recente precedente oriundo da Eg. 2ª Turma desta Corte:

"RECURSO DE REVISTA DO AUTOR - INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DO CPC/2015 E DA INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 40 DO TST - AÇÃO CIVIL PÚBLICA - TUTELA INIBITÓRIA - SATISFAÇÃO DE PARTE DAS OBRIGAÇÕES DE FAZER NO CURSO DA AÇÃO . 1. A priorização da tutela



PROCESSO Nº TST-RRAg-597-15.2020.5.06.0021

específica na ação civil pública, que é consectário das previsões contidas nos arts. 3º e 11 da Lei nº 7.437/1985, mais do que assegurar às partes o acesso ao bem da vida efetivamente perseguido por meio do processo, traz consigo valiosa possibilidade por se buscar tanto a tutela reparatória - que se volta à remoção do ilícito já efetivado - quanto a tutela inibitória - consistente na qualidade da prestação jurisdicional que busca evitar a consumação do ilícito ou a sua reiteração . 2. No caso dos autos, o Tribunal Regional manteve a sentença que indeferiu parcialmente a tutela inibitória , quanto a medidas que objetivam a eliminação, minimização ou o controle dos riscos ambientais, notadamente relacionadas a irregularidades verificadas dos Programas de Prevenção de Riscos e Acidentes da empresa, porquanto durante o curso da ação a reclamada cumpriu parte das obrigações pretendidas. 3. Nos termos do art. 497, parágrafo único, do CPC, a tutela inibitória destina-se a inibir a prática, a reiteração ou a continuação de um ilícito, ou a sua remoção , e para a sua concessão não há necessidade de demonstração da ocorrência de dano ou da existência de culpa ou dolo . 4 . Nesse diapasão, a jurisprudência desta Corte é firme no sentido de que, ainda que constatada no curso do processo a cessação do dano ou o cumprimento da obrigação de fazer pretendida, justifica-se o provimento jurisdicional com o intuito de prevenir o eventual descumprimento de decisão judicial reparatória e a repetição da prática de ofensa a direito material e, possivelmente, de dano , razão pela qual o acórdão recorrido merece reforma a fim de se adequar à jurisprudência desta Corte sobre a matéria . Recurso de revista conhecido e provido. AGRAVO DE INSTRUMENTO DA RECLAMADA - RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DO CPC/2015 E DA INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 40 DO TST - AÇÃO CIVIL PÚBLICA - LEGITIMIDADE DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO - DIREITOS INDIVIDUAIS HOMOGÊNEOS. 1. Na esteira dos arts. 127, caput , e 129, III e IV, da Constituição Federal, a Lei Complementar nº 75/1993, em seu art. 83 c/c art. 6º, VII, "d", deixa inequívoca a legitimidade do Ministério Público do Trabalho para a propositura de ação civil pública. 2. Os interesses a serem defendidos por esse instrumento são aqueles de natureza coletiva lato sensu ou transindividual, disciplinados no art. 81 do Código de Defesa do Consumidor (Lei nº 8.078/1990) , dentre os quais estão resguardados os de natureza individual homogênea, assim compreendidos os que têm origem comum (art. 81, III, do CDC). 3. **O fato de a origem comum indicada pelo parquet na inicial - conduta**



PROCESSO Nº TST-RRAg-597-15.2020.5.06.0021

reiterada da reclamada de não observar os ditames legais quanto ao meio ambiente do trabalho, saúde e segurança dos trabalhadores, e quanto à lesão de direitos trabalhistas (ausência de registros de jornada nos estabelecimentos com mais de dez empregados, pagamento por produtividade sem pagamento do repouso semanal remunerado) - implicar a produção de prova da situação individual de cada um dos empregados envolvidos para a liquidação da sentença, não inibe a atuação do fiscal da lei e nem mesmo desnatura o direito transindividual, uma vez que a homogeneidade do direito se relaciona com a sua origem e com a titularidade em potencial da pretensão. **Agravo de instrumento desprovido . REMUNERAÇÃO POR PRODUTIVIDADE - REPOUSO SEMANAL REMUNERADO - OBRIGAÇÃO DE PAGAR.** 1. A Corte regional registrou que "não houve condenação de pagamento de repouso semanal remunerado para empregado que receba apenas o salário fixo". 2. No caso dos autos, a partir do exposto no acórdão recorrido, constata-se que somente após nova incursão nos elementos de provas produzidos nos autos seria possível constatar a alegação de violação do art. 7º, § 2º, da Lei nº 605/1949. Incide a Súmula nº 126 do TST. **Agravo de instrumento desprovido . INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL COLETIVO.** 1. A lesão a direitos transindividuais, objetivamente, se traduz em ofensa ao patrimônio jurídico da coletividade, que precisa ser recomposto. 2. A caracterização do dano moral coletivo, pois, independe de lesão subjetiva a cada um dos componentes da coletividade ou mesmo da verificação de um sentimento coletivo de desprezo ou repulsa. O elemento cuja gravidade caracteriza o dano moral coletivo é a lesão intolerável à ordem jurídica, e não necessariamente sua repercussão subjetiva. 3. **No caso, impossível afastar da conduta da ré o caráter ofensivo e intolerável, uma vez que a demanda volta-se ao descumprimento de normas de segurança das NR-9 e 22 no controle dos riscos ambientais, ao controle da jornada dos trabalhadores, bem como ao registro dos funcionários e ao pagamento de repouso semanal remunerado.** **4. E, ainda que se pretendesse demonstrar a repercussão social da ofensa, ela certamente atingiria mais que cada trabalhador em sua individualidade, porquanto é sabido que o desrespeito a normas de prevenção e controle dos riscos e acidentes de trabalho implica maior exposição dos empregados ao risco de acidentes e doenças, o que, a longo prazo, acarreta a redução da capacidade laborativa, que tem por efeito a oneração de toda a previdência**



PROCESSO Nº TST-RRAg-597-15.2020.5.06.0021

social. 5. Nesse contexto, uma vez demonstrado nos autos que a ré, por determinado lapso temporal, procedeu mediante violação da ordem jurídica no que toca às regras de controle e prevenção de riscos e acidentes com os seus empregados, é o que basta para que se caracterize o dano moral coletivo e, por conseguinte, reste justificada a recomposição da coletividade mediante pagamento de indenização . Agravo de instrumento desprovido. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL COLETIVO - VALOR ARBITRADO. 1. Embora a Corte regional tenha registrado que considerou "a amplitude da inobservância de normas legais", a fundamentação expendida no acórdão é demasiadamente genérica, não se reportando objetivamente às circunstâncias fáticas consideradas para definição do montante. 2. O Tribunal Regional não se manifestou sobre o valor arbitrado à indenização por dano moral coletivo à luz dos argumentos deduzidos no recurso da parte, atraindo a incidência da Súmula nº 297 do TST. Agravo de instrumento desprovido" (ARR-692-86.2014.5.03.0070, 2ª Turma, Relatora Desembargadora Convocada Margareth Rodrigues Costa, DEJT 16/09/2022. Destacamos).

Constatada a inobservância das regras relativas à higiene e saúde no ambiente de trabalho, solução outra não há senão a manutenção da condenação fixada na origem a título de reparação pelos danos sofridos (dano moral coletivo), assim como a condenação preventiva (tutela inibitória), anteriormente analisada.

Não bastasse isso, o desrespeito às normas de segurança no mundo do trabalho ocasionou tragédia sem precedentes para toda a sociedade, o que encerra os fundamentos que conduzem ao desprovimento do agravo de instrumento.

Vejamos.

2.1. I.3) GRAVÍSSIMO DESRESPEITO AO DIREITO A UM AMBIENTE DE TRABALHO SEGURO. MORTE DE CRIANÇA DE TENRA IDADE, FILHO DE TRABALHADORA DOMÉSTICA, SOB PROTEÇÃO JURÍDICA TEMPORÁRIA DA SEGUNDA AGRAVANTE. TRAGÉDIA OCORRIDA NO MUNDO DO TRABALHO. INCONTROVERSOS EFEITOS PSÍQUICO-SOCIAIS ÀS TRABALHADORAS E À SOCIEDADE. VIOLÊNCIA NO MUNDO TRABALHO. QUALIFICAÇÃO A PARTIR DOS EFEITOS (CONVENÇÃO Nº 190



PROCESSO Nº TST-RRAg-597-15.2020.5.06.0021

DA OIT). INOBSERVÂNCIA DOS ARTIGOS 155, I E 157, I E II, DA CLT E 4º, 5º, 6º E 70, DO ESTATUTO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE.

O último fundamento que que conduz ao desprovemento do agravo de instrumento patronal decorre do trágico e, infelizmente, letal acidente que envolveu menino de apenas 5 anos de idade, filho da Sra. Mirtes Renata e neto da Sra. Marta Maria, ambas trabalhadoras domésticas que laboravam para os reclamados.

A esse respeito, o acórdão regional recorrido registra que:

O que se observa é que essas mulheres que são empregadas domésticas também possuem sua residência e sua prole, os quais necessitam igualmente de cuidado. Não raro, essas empregadas terminam por levar seus filhos para o local de trabalho por não terem com quem ou onde deixá-los, principalmente no período da pandemia da Covid-19, em que foram fechadas escolas e creches em razão das medidas de isolamento social.

Esse era o caso da Sra. Mirtes, que, no dia do trágico acidente com o seu filho, o tinha levado ao seu local de trabalho para poder laborar e que, durante a prestação de serviços, deixou-o aos cuidados da Sra. Sari, quando sobreveio a tragédia.

(Trecho do acórdão regional recorrido – fl. 1215 do pdf eletrônico)

Certamente, no caso concreto, a tutela ora pleiteada pelo *Parquet* não envolve o crime que vitimou a criança de tenra idade, filho da Sra. Mirtes. No entanto, a tragédia ocorreu **no local de trabalho** de duas mulheres cujas vidas foram atravessadas por violência sem precedentes na história de sua vida: a perda de um filho e de um neto.

Conforme registrado no acórdão regional, a Sra. Mirtes Renata havia levado seu filho *“ao seu local de trabalho para poder laborar e (...) durante a prestação de serviços, deixou-o aos cuidados da Sra. Sari, quando sobreveio a tragédia.”*

Está-se, aqui, diante de violência inequívoca à integridade psíquico-social dessas trabalhadoras, cujo efeito danoso (morte de criança) vai de encontro aos interesses sociais e aos valores jurídicos mais básicos de todo Estado Democrático de Direito, os direitos à vida, à infância protegida, a um ambiente de trabalho digno e protegido.



PROCESSO Nº TST-RRAg-597-15.2020.5.06.0021

Com efeito, a Convenção nº 190, da Organização Internacional do Trabalho inclui a violência psicológica no rol daquelas a serem coibidas no mundo do trabalho. Ainda, qualifica-a a partir de seus efeitos – e não de sua reiteração – e, enfim, insere no rol de pessoas juridicamente tuteladas pela Convenção todos as pessoas que, de alguma forma, relacionem-se ao mundo do trabalho. É o que se extrai dos seguintes artigos da Convenção nº 190 da OIT.

Artigo 1º

1. Para efeitos da presente Convenção:

(a) o termo "violência e assédio" no mundo do trabalho **refere-se a um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças**, de ocorrência **única ou repetida**, que visem, causem, ou sejam susceptíveis **de causar dano físico, psicológico, sexual ou econômico**, e inclui a violência e o assédio com base no gênero;

(b) o termo "violência e assédio com base no gênero" significa violência e assédio dirigido às pessoas em virtude do seu sexo ou gênero, ou afectam de forma desproporcionada as pessoas de um determinado sexo ou gênero, e inclui o assédio sexual.

2. Sem prejuízo do disposto nas alíneas a) e b) do parágrafo 1 do presente artigo, as definições na legislação e regulamentos nacionais podem prever um conceito único ou conceitos separados.

II. ÂMBITO

Artigo 2º

1. **A presente Convenção protege os trabalhadores e outras pessoas no mundo do trabalho**, incluindo os trabalhadores tal como definido pela legislação e prática nacional, bem como as pessoas que trabalham independentemente do seu estatuto contratual, as pessoas em formação, incluindo os estagiários e aprendizes, os trabalhadores cujo emprego foi rescindido, os voluntários, as pessoas à procura de emprego e os candidatos a emprego, e os indivíduos que exercem autoridade, deveres ou responsabilidades de um empregador.

2. A presente Convenção aplica-se a todos os sectores, sejam públicos ou privados, na economia formal e na informal, e em áreas urbanas ou rurais.

Artigo 3º



PROCESSO Nº TST-RRAg-597-15.2020.5.06.0021

A presente Convenção aplica-se à violência e ao assédio no mundo do trabalho que ocorrem durante o trabalho, relacionados com o trabalho ou decorrentes do trabalho:

- (a) no local de trabalho, incluindo nos espaços públicos e privados onde são um local de trabalho;
- (b) nos locais onde o trabalhador é remunerado, descansa ou toma uma refeição, ou usa as instalações sanitárias, de lavagem e vestiário;
- (c) durante deslocamentos, viagens, treinamentos, eventos ou atividades sociais relacionadas com o trabalho;
- (d) através de comunicações relacionadas com o trabalho, incluindo as facilitadas pelas tecnologias da informação e comunicação;
- (e) no alojamento fornecido pelo empregador; e
- (f) durante o trajeto entre o domicílio e o local de trabalho.

Sinale-se que a natureza vinculativa da Convenção 190, da OIT decorre tanto do princípio integrativo das fontes do direito do trabalho (art. 8º, da CLT), quanto da circunstância de que os deveres e as obrigações previstos na Convenção 190, da OIT integram o *core obligations* da OIT.

Assim, a observância da Convenção 190 da OIT pelos Estados Membros da Organização é cogente, independentemente da ratificação da convenção, conforme oriente a Declaração de 1998 da OIT sobre princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho. Ainda, torna-se obrigatório conferir efetividade àquela convenção em razão da histórica e recente decisão proferida na 110ª Conferência Internacional do Trabalho (2022), em que se adotou resolução específica para adicionar ao rol de direitos fundamentais da OIT o direito a um ambiente de trabalho seguro e saudável³⁵, livre, portanto, de violências.

Diante desse cenário, o nefasto acidente que vitimou o filho da Sra. Mirtes Renata enquadra-se, pesarosamente, no que a Convenção nº 190 da OIT qualifica como violência no mundo do trabalho com severos –incontroversos e notórios - danos físicos e psicológicos às Sras. Mirtes Renata e Marta Maria.

Essas violações de direitos ocorridas no ambiente de trabalho, em decorrência da dinâmica racista do ambiente laboral e que, apesar de estar

³⁵ Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_848148/lang--pt/index.htm



PROCESSO Nº TST-RRAg-597-15.2020.5.06.0021

relacionada a ato único (criança deixada “aos cuidados da Sra. Sari, quando sobreveio a tragédia” – trecho do acórdão regional recorrido, fl. 1215 do pdf eletrônico) gerou graves efeitos a toda sociedade.

Ora, os ilícitos que causaram a tragédia com criança de tão tenra idade revelam severo desrespeito às normas de segurança no trabalho.

À luz da Convenção nº 190 da OIT, o oferecimento de um local de trabalho efetivamente seguro deve contemplar todas as medidas necessárias para não gerar quaisquer danos físicos, psicológicos, sexuais e/ou econômicos às trabalhadoras ou àqueles que com elas estejam em seu local de trabalho – pessoas que, portanto, relacionam-se ao “mundo do trabalho” conforme consta nos artigos 2º e 3º da Convenção nº 190, da OIT.

A partir disso, por ser manifesto o desrespeito às normas de segurança do trabalho, em desatenção especialmente ao artigo 157, I e II, da CLT, o Ministério Público do Trabalho possui legitimidade ativa no presente feito. Tal violação enseja, ainda, o dever de reparação coletiva, conforme deferido na origem.

A jurisprudência deste Tribunal Superior do Trabalho já é assente quanto à legitimidade ativa do órgão ministerial para tutelar os direitos metaindividuais violados em razão do descumprimento de normas relativas à segurança no mundo do trabalho. A título **ilustrativo** são os seguintes precedentes:

AÇÃO CIVIL PÚBLICA. LEGITIMIDADE ATIVA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. DIREITOS INDIVIDUAIS HOMOGÊNEOS. A jurisprudência do Supremo Tribunal Federal e a desta Corte Superior firmou-se no sentido de que o Ministério Público do Trabalho detém legitimidade para ajuizar ação civil pública para tutela de interesses difusos, coletivos e individuais indisponíveis ou homogêneos socialmente relevantes. **No caso destes autos, o órgão ministerial ajuizou ação civil pública que visa coibir o desrespeito à legislação trabalhista, mormente no que se refere às normas de segurança e saúde do trabalho, relativa ao assédio moral por gestão por estresse.** Além disso, foi postulada a respectiva reparação pelos eventuais danos coletivos ocasionados. Assim, patente a legitimidade ativa e o interesse de agir do Ministério Público do Trabalho. Inteligência dos artigos 127, caput, e 129, III, da Constituição Federal;



PROCESSO Nº TST-RRAg-597-15.2020.5.06.0021

5º, I, da Lei nº 7.347/1985; 1º, 6º, VII, e 83, I e III, da Lei Complementar nº 75/1993. Agravo conhecido e não provido.

(Ag-ED-ARR-1146-28.2011.5.01.0070, 7ª Turma, Relator Ministro Claudio Mascarenhas Brandao, DEJT 19/12/2022).

AGRAVO DE INSTRUMENTO DA RECLAMADA - RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DO CPC/2015 E DA INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 40 DO TST - AÇÃO CIVIL PÚBLICA - LEGITIMIDADE DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO - DIREITOS INDIVIDUAIS HOMOGÊNEOS.

1. Na esteira dos arts. 127, caput, e 129, III e IV, da Constituição Federal, a Lei Complementar nº 75/1993, em seu art. 83 c/c art. 6º, VII, "d", deixa inequívoca a legitimidade do Ministério Público do Trabalho para a propositura de ação civil pública.

2. Os interesses a serem defendidos por esse instrumento são aqueles de natureza coletiva lato sensu ou transindividual, disciplinados no art. 81 do Código de Defesa do Consumidor (Lei nº 8.078/1990), dentre os quais estão resguardados os de natureza individual homogênea, assim compreendidos os que têm origem comum (art. 81, III, do CDC).

3. O fato de a origem comum indicada pelo parquet na inicial - conduta reiterada da reclamada de não observar os ditames legais quanto ao meio ambiente do trabalho, saúde e segurança dos trabalhadores, e quanto à lesão de direitos trabalhistas (ausência de registros de jornada nos estabelecimentos com mais de dez empregados, pagamento por produtividade sem pagamento do repouso semanal remunerado) - implicar a produção de prova da situação individual de cada um dos empregados envolvidos para a liquidação da sentença, não inibe a atuação do fiscal da lei e nem mesmo desnatura o direito transindividual, uma vez que a homogeneidade do direito se relaciona com a sua origem e com a titularidade em potencial da pretensão.

Agravo de instrumento desprovido.

(...) INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL COLETIVO.

1. A lesão a direitos transindividuais, objetivamente, se traduz em ofensa ao patrimônio jurídico da coletividade, que precisa ser recomposto.

2. A caracterização do dano moral coletivo, pois, independe de lesão subjetiva a cada um dos componentes da coletividade ou mesmo da verificação de um sentimento coletivo de despreço ou repulsa. O



PROCESSO Nº TST-RRAg-597-15.2020.5.06.0021

elemento cuja gravidade caracteriza o dano moral coletivo é a lesão intolerável à ordem jurídica, e não necessariamente sua repercussão subjetiva.

3. No caso, impossível afastar da conduta da ré o caráter ofensivo e intolerável, uma vez que **a demanda volta-se ao descumprimento de normas de segurança das NR-9 e 22 no controle dos riscos ambientais**, ao controle da jornada dos trabalhadores, bem como ao registro dos funcionários e ao pagamento de repouso semanal remunerado.

4. E, ainda que se pretendesse demonstrar a repercussão social da ofensa, ela certamente atingiria mais que cada trabalhador em sua individualidade, porquanto é sabido que o desrespeito a normas de prevenção e controle dos riscos e acidentes de trabalho implica maior exposição dos empregados ao risco de acidentes e doenças, o que, a longo prazo, acarreta a redução da capacidade laborativa, que tem por efeito a oneração de toda a previdência social.

5. Nesse contexto, uma vez demonstrado nos autos que a ré, por determinado lapso temporal, procedeu mediante violação da ordem jurídica no que toca às regras de controle e prevenção de riscos e acidentes com os seus empregados, é o que basta para que se caracterize o dano moral coletivo e, por conseguinte, reste justificada a recomposição da coletividade mediante pagamento de indenização .

Agravo de instrumento desprovido.

(ARR-692-86.2014.5.03.0070, 2ª Turma, Relatora Desembargadora Convocada Margareth Rodrigues Costa, DEJT 16/09/2022).

Além disso, esta Corte igualmente já pacificou o entendimento de existir legitimidade ativa do *Parquet* para ajuizar ação civil pública em casos nos quais se pleiteiam tutelas indenizatórias e inibitórias em razão da supressão de intervalos de descanso, haja vista o prejuízo à saúde física e mental dos trabalhadores (Eg.: E-RR-2713-60.2011.5.02.0040, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Redator Ministro José Roberto Freire Pimenta, DEJT 22/05/2020).

E, em decorrência disso, não pode ser outra a conclusão para o caso concreto, em que se verifica a violenta supressão do direito das trabalhadoras de usufruírem da convivência com seu filho e neto para sempre, em razão da conduta da segunda agravante, Sra. Sari Cortes Leal. Esta empregadora tinha o dever jurídico de



PROCESSO Nº TST-RRAg-597-15.2020.5.06.0021

zelar pela integridade do filho da Sra. Mirtes Renata, eis que ele estava sob sua tutela temporária, conforme registros contidos no acórdão regional.

Ao deixar de exercer mencionado dever jurídico que, frise-se, inseria-se em obrigação cogente trabalhista, a segunda agravante não só incorreu em graves violações às normas concernentes à segurança no mundo do trabalho, como também àquelas que tutelam os direitos das crianças e adolescentes, previstos no Estatuto da Criança e Adolescente (ECA).

Com efeito, o ECA destina capítulo específico à proteção dos direitos e interesses individuais, coletivos e difusos das crianças e adolescentes (Capítulo VII) previstos no próprio estatuto.

Além do mais, enaltecendo o caráter coletivo desses direitos, os artigos 4º, 5º, 6º e 7º desse estatuto dispõem ser dever de **toda a sociedade** –e, portanto, não apenas das pessoas que se encontrem na posição de empregadoras- a prevenção a qualquer ameaça à violação dos direitos da criança e do (a) adolescente, *verbis*:

Art. 3º A criança e o adolescente gozam de todos os direitos fundamentais inerentes à pessoa humana, sem prejuízo da proteção integral de que trata esta Lei, assegurando-se-lhes, por lei ou por outros meios, todas as oportunidades e facilidades, a fim de lhes facultar o desenvolvimento físico, mental, moral, espiritual e social, em condições de liberdade e de dignidade.

Parágrafo único. Os direitos enunciados nesta Lei aplicam-se a todas as crianças e adolescentes, sem discriminação de nascimento, situação familiar, idade, sexo, raça, etnia ou cor, religião ou crença, deficiência, condição pessoal de desenvolvimento e aprendizagem, condição econômica, ambiente social, região e local de moradia ou outra condição que diferencie as pessoas, as famílias ou a comunidade em que vivem. (Incluído pela Lei nº 13.257, de 2016)

Art. 4º É dever da família, da comunidade, da sociedade em geral e do poder público assegurar, com absoluta prioridade, a efetivação dos direitos referentes à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao esporte, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária.

(...)

Art. 5º Nenhuma criança ou adolescente será objeto de qualquer forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e



PROCESSO Nº TST-RRAg-597-15.2020.5.06.0021

opressão, punido na forma da lei qualquer atentado, por ação ou omissão, aos seus direitos fundamentais.

Art. 6º Na interpretação desta Lei levar-se-ão em conta os fins sociais a que ela se dirige, as exigências do bem comum, os direitos e deveres individuais e coletivos, e a condição peculiar da criança e do adolescente como pessoas em desenvolvimento.

Diante desse cenário, não sem razão, o Estatuto da Criança e Adolescente prevê a legitimidade do Ministério Público para, entre outros, propor ação civil pública para proteger seus interesses individuais, difusos ou coletivos, adotando, para tanto, todas as espécies de ações pertinentes. É o que dispõem os artigos 201, V e 212 do ECA:

Art. 201. Compete ao Ministério Público:

(...)

V - promover o inquérito civil e a ação civil pública para a proteção dos interesses individuais, difusos ou coletivos relativos à infância e à adolescência, inclusive os definidos no art. 220, § 3º inciso II, da Constituição Federal ;

(...)

Art. 212. Para defesa dos direitos e interesses protegidos por esta Lei, são admissíveis todas as espécies de ações pertinentes.

Com efeito, consoante já pontuado, o contexto fático-probatório registrado no acórdão regional permite identificar que o ambiente de trabalho das trabalhadoras revelava características que possuem como origem comum o racismo institucional e estrutural que atravessa o trabalho doméstico.

O infausto falecimento de criança de tão tenra idade no ambiente de trabalho de sua mãe e de sua avó, trabalhadoras domésticas, é uma das faces da violenta e letal dinâmica do racismo que, lastimavelmente, não se restringe apenas aos empregados ou empregadas.

No caso concreto, os efeitos da conduta da segunda agravante, que não visualizou na tão pequena criança alguém cuja vida deveria ser tutelada – um dos danosos fardos suportados pelas pessoas negras-, gerou enorme impacto social, comprometendo os interesses de toda a sociedade.



PROCESSO Nº TST-RRAg-597-15.2020.5.06.0021

De fato, o Supremo Tribunal Federal ao julgar o RE 631111 (Tema de repercussão geral nº 471) reconheceu a existência de repercussão geral da questão concernente à legitimidade do Ministério Público e fixou a tese jurídica de que *"Com fundamento no art. 127 da Constituição Federal, o Ministério Público está legitimado a promover a tutela coletiva de direitos individuais homogêneos, mesmo de natureza disponível, **quando a lesão a tais direitos, visualizada em seu conjunto, em forma coletiva e impessoal, transcender a esfera de interesses puramente particulares, passando a comprometer relevantes interesses sociais**"* (RE 631111. Rel. Min. Teori Zavasck. Publicação: 30/10/2014).

A lesão aqui identificada é de caráter macrossocial e atingiu a toda comunidade de trabalhadoras domésticas, cujo mundo do trabalho se circunscreve a carregar consigo seu filho/filha para o local de trabalho.

Além disso, certamente, a ausência de proteção à vida de criança tão pequena transcende a esfera de interesses particulares e/ou concernentes ao mundo do trabalho, revelando-se, portanto, verdadeira ofensa aos direitos difusos da sociedade.

Diante de tudo quanto o exposto, reitere-se ser a ação civil pública subjacente instrumento processual adequado para a defesa dos interesses ora em discussão, assim como está correto o entendimento da origem quanto à legitimidade ativa do Ministério Público do trabalho, a tutela inibitória e o dano moral coletivo.

No caso concreto, reitere-se que o dano moral coletivo fixado no caso tem por substrato os gravíssimos ilícitos verificados e anteriormente delineadas, quais sejam:

- (i) Reprodução de um ambiente de trabalho sedimentado em racismo estrutural que conduziu à fraude na contratação de trabalhadoras domésticas, decorrente da ausência de formalização dos contratos de trabalho e de seu pagamento mediante dinheiro público e os benefícios diretos e indiretos daí auferidos;



PROCESSO Nº TST-RRAg-597-15.2020.5.06.0021

(ii) Gravidade e impacto social do descumprimento de mais de uma dezena de direitos trabalhistas previstos na LC 150/2015 e na CLT, por representar uma das faces da discriminação estrutural em face da categoria doméstica.

(iii) Ato continuado de negação sistêmica de direitos às trabalhadoras domésticas, ante o desrespeito de normas de higiene e saúde do meio ambiente de trabalho, tendo em vista a exigência de realização do trabalho doméstico remunerado durante crise sanitária (pandemia da covid-19) sem o fornecimento dos adequados Equipamentos de Proteção Individual.

(iv) Desrespeito ao direito a um ambiente de trabalho seguro, que ocasionou **(a)** morte de criança de tenra idade, filho de trabalhadora doméstica, que estava sob a proteção jurídica temporária da segunda agravante e, em virtude disso, **(b)** os incontroversos e notórios efeitos psíquico-sociais às trabalhadoras e à sociedade, por representar violência no mundo trabalho, assim qualificada a partir dos efeitos da gravidade da nefasta tragédia.

Os ilícitos acima praticados ocasionaram violação, ao menos, aos artigos 1 a 10 da Lei Complementar 150/2015; 155, I e 157, I e II, da CLT, 3º, III-A, da Lei 13.979/2020 e 2º do Decreto Estadual nº 49.055/2020 e 16, 17 e 18, da Convenção nº 155 da OIT; art. XIV, da Declaração Americana de Direitos e Deveres do Homem; Artigo 12, do Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, 4º, 5º, 6º e 70 do Estatuto da Criança e do Adolescente.

O descumprimento das obrigações legais estabelecidas nos dispositivos acima, que é oriundo da reprodução de um padrão desrespeitoso, ora da dignidade de toda a categoria doméstica, ora de toda a sociedade, gerou grave dano social. Isso, ao final, enseja a devida reparação coletiva, com fulcro no que dispõem os artigos 186 e 187, do Código Civil e 81, da Lei 8.078/1990.



PROCESSO Nº TST-RRAg-597-15.2020.5.06.0021

Está-se diante, aqui, então, de dano moral social ou coletivo, já que as condutas antijurídicas identificadas no caso concreto foram lesivas não só aos interesses coletivos da categoria doméstica, como também ao próprio patrimônio imaterial comunitário social de preservação da integridade física das crianças.

Nesse sentido, Bittar Filho assim define o dano moral coletivo:

(...)

o dano moral coletivo é a injusta lesão da esfera moral de uma dada comunidade, ou seja, é a violação antijurídica de um determinado círculo de valores coletivos. Quando se fala em dano moral coletivo, está-se fazendo menção ao fato de que o patrimônio valorativo de uma certa comunidade (maior ou menor), idealmente considerado, foi agredido de maneira absolutamente injustificável do ponto de vista jurídico; quer isso dizer, em última instância, que se feriu a própria cultura, em seu aspecto imaterial. Tal como se dá na seara do dano moral individual, aqui também não há que se cogitar de prova da culpa, devendo-se responsabilizar o agente pelo simples fato da violação (*damnum in re ipsa*).³⁶

Consigne-se que a dor causada às Sras. Mirtes Renata e Marta Maria, a despeito de se tratar de fato incontroverso, não é requisito para caracterizar o dano moral coletivo. É o que leciona Leonardo Roscoe Bessa:

Assim, é método impróprio buscar a noção de dano moral coletivo a partir do conceito, ainda problemático, de dano moral individual.

Mais impróprio ainda é trazer para a discussão o requisito relativo à necessidade de afetação da integridade psíquica, pois até mesmo nas relações privadas individuais está se superando, tanto na doutrina como nos tribunais, a exigência de dor psíquica para caracterizar o dano moral.³⁷

³⁶ BITTAR FILHO, Carlos Alberto. Do dano moral coletivo no atual contexto jurídico brasileiro. Revista Jus Navigandi. Teresina, ano 10, n.º 559, 17 jan. 2005. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/6183>. Acesso em: 10 abr. 2022. ISSN 1518-4862.

³⁷ BESSA, Leonardo Roscoe. Dano moral coletivo. Revista da EMERJ, v. 10, n.º 40, p. 247-283, 2007.



PROCESSO Nº TST-RRAg-597-15.2020.5.06.0021

Na mesma linha da doutrina acima evidenciada, o caráter *in re ipsa* do dano moral coletivo já é assente na jurisprudência desta Corte, consoante se extrai dos precedentes a seguir elencados, exemplificativamente:

II - RECURSO DE REVISTA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO . LEI Nº 13.015/2014 . DANO MORAL COLETIVO. CONTRATAÇÃO DE EMPRESAS TERCEIRIZADAS QUE NÃO OBSERVAM NORMAS DE SEGURANÇA, SAÚDE E MEDICINA DO TRABALHO. CARACTERIZAÇÃO. Na hipótese, é incontroverso que o 1º réu mantém contrato comercial de compra de erva mate com empresas que não observam as normas atinentes à saúde e segurança dos trabalhadores, pois se utilizam de mão-de-obra submetida a trabalho inseguro e condições degradantes. Não obstante, o Tribunal Regional i ndeferiu a indenização postulada pelo autor, sob o fundamento de que as irregularidades constatadas não acarretaram dano de ordem moral na esfera coletiva. **A jurisprudência desta Corte adota o entendimento de que, nas hipóteses em que demonstrada a conduta antijurídica do empregador, mediante o descumprimento de normas de segurança e medicina do trabalho, o dano moral coletivo é devido, sendo considerado in re ipsa.** Precedentes. Na situação que ora se analisa, é inequívoca a conduta omissiva e negligente do 1º réu em relação ao cumprimento de normas de saúde e segurança do trabalho por parte das empresas com as quais mantém contrato. A lesão à ordem jurídica, assim, transcendeu a esfera subjetiva dos empregados prejudicados, de modo a atingir objetivamente o patrimônio jurídico da coletividade e gerar repercussão social, razão pela qual resta caracterizado o dano coletivo passível de indenização, nos termos dos artigos 186 e 927 do CCB. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento.

(ARR-937-93.2017.5.12.0021, **2ª Turma**, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 28/04/2023).

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DAS LEIS Nºs 13.015/2014 E 13.467/2017. 1. DANO MORAL COLETIVO. DESCUMPRIMENTO DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS AFETAS À SAÚDE E SEGURANÇA DOS EMPREGADOS. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. CONHECIMENTO E PROVIMENTO. I. Hipótese em que a Corte Regional



PROCESSO Nº TST-RRAg-597-15.2020.5.06.0021

decidiu que os ilícitos trabalhistas praticados pela Reclamada, embora reprováveis, não se revestiam de antijuridicidade bastante que importasse repulsa coletiva a fato intolerável ou autorizassem o reconhecimento de que a coletividade de trabalhadores tenha sido abalada em sua dignidade, não reputando configurados os elementos caracterizadores do dano moral coletivo. II. Demonstrada transcendência política da causa e a divergência jurisprudencial. III. Agravo de instrumento de que se conhece e a que se dá provimento, para determinar o processamento do recurso de revista, observando-se o disposto no ATO SEGJUD.GP Nº 202/2019 do TST. B) RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DAS LEIS Nº 13.015/2014 E 13.467/2017. 1. DANO MORAL COLETIVO. DESCUMPRIMENTO DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS AFETAS À SAÚDE E SEGURANÇA DOS EMPREGADOS. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. CONHECIMENTO E PROVIMENTO. I. Ao excluir da condenação a indenização a título de danos morais coletivos sob o fundamento de que os ilícitos trabalhistas praticados, embora reprováveis, não se revestiam de antijuridicidade bastante que importe na sensação de repulsa coletiva a fato intolerável ou autorizem o reconhecimento de que a coletividade de trabalhadores tenha sido abalada em sua dignidade, **o Tribunal Regional decidiu em desconformidade com a jurisprudência consolidada nesta Corte Superior, que é no sentido que o descumprimento reiterado de normas trabalhistas, em especial as relativas à proteção à saúde e à segurança do trabalho, além de causar prejuízos individuais aos trabalhadores, configura ofensa ao patrimônio moral coletivo, caracterizado in re ipsa, passível de reparação por meio da indenização respectiva, nos termos dos artigos 186 do Código Civil, 5º, V, da Constituição Federal e 81 da Lei 8.078/1990.** Julgados . III. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento. (RR-71-89.2018.5.23.0071, **4ª Turma**, Relator Ministro Alexandre Luiz Ramos, DEJT 06/05/2022).

RECURSO DE REVISTA. VIGÊNCIA DA LEI N.º 13.015/14. **INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL COLETIVO.** AUSÊNCIA NO PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS. 1. **A Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, ente uniformizador da jurisprudência " interna corporis" do Tribunal Superior do Trabalho, firmou o entendimento de que o atraso no pagamento das verbas**



PROCESSO Nº TST-RRAg-597-15.2020.5.06.0021

rescisórias assume dimensão que repercute no plano dos valores e interesses coletivos e difusos da sociedade, causando, além de prejuízos individuais aos trabalhadores, ofensa ao patrimônio moral coletivo, caracterizado "in re ipsa", passível de reparação por meio da indenização. 2. Na hipótese, o Tribunal Regional consignou expressamente que "a ausência do pagamento das verbas rescisórias a trabalhadores dispensados pela ré é fato incontroverso nos autos (...)". Não obstante, entendeu que não há dano coletivo que advenha do referido inadimplemento das verbas rescisórias. 3. A Corte Regional adotou entendimento que não se harmoniza com o entendimento desta Corte Superior. Recurso de revista conhecido e provido. (RR-11336-84.2019.5.15.0036, **1ª Turma**, Relator Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior, DEJT 03/03/2023)

(...)

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO SINDICATO AUTOR NA VIGÊNCIA DE LEI 13.015/2014. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL COLETIVO. PAGAMENTO DE SALÁRIOS. ATRASO. Em que pese a reprovabilidade da conduta das empregadoras e embora não se ignore que a lesão material não se confunde com a de ordem moral, no caso em exame não se verifica que a conduta das reclamadas tenha agredido, de modo intolerável, valores essenciais da sociedade. O dano moral coletivo é categoria autônoma de dano e sua configuração não depende de lesão aos atributos da pessoa humana (como dor, sofrimento), mas de lesão à esfera extrapatrimonial de determinada coletividade e desde que fique demonstrado que a conduta analisada afronta valores fundamentais da sociedade. Nesse sentido, verificados tais requisitos, poderia se falar em dano moral in re ipsa, ou seja, dispensando-se a demonstração dos prejuízos concretos. Desse contexto, não vislumbro que o atraso no pagamento dos salários verificado (abril e maio de 2016) seja apto à caracterização de dano moral coletivo, notadamente por não entender que possa ser enquadrado como "reiterado" e, assim, como dano "in re ipsa", conforme entendimento desta c. Corte. Precedente. Recurso de revista não conhecido.

(...)

(ARR-767-88.2016.5.12.0011, **8ª Turma**, Redator Ministro Aloysio Corrêa da Veiga, DEJT 01/02/2023).

(...)



PROCESSO Nº TST-RRAg-597-15.2020.5.06.0021

DANO MORAL COLETIVO. ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL. CARACTERIZAÇÃO. Os danos morais coletivos são definidos como aqueles que atingem, ao mesmo tempo, vários direitos da personalidade, de pessoas determinadas ou determináveis, nas palavras de Carlos Alberto Bittar Filho, invocado por Flávio Tartuce: "Como supedâneo, assim, em todos os argumentos levantados, chega-se à conclusão de que o dano moral coletivo é a injusta lesão da esfera moral de uma dada comunidade, ou seja, é a violação antijurídica de um determinado círculo de valores coletivos. Quando se fala em dano moral coletivo, está-se fazendo menção ao fato de que o patrimônio valorativo de uma certa comunidade (maior ou menor), idealmente considerado, foi agredido de maneira absolutamente injustificável do ponto de vista jurídico; quer isso dizer, em última instância, que se feriu a própria cultura, em seu aspecto imaterial. **Tal como se dá na seara do dano moral individual, aqui também não há que se cogitar de prova da culpa, devendo-se responsabilizar o agente pelo simples fato da violação (damnum in re ipsa)**". No caso, o Tribunal Regional registrou que: "os prepostos da empresa estavam cientes do que ocorria naquele local de trabalho e omitiram-se, o que denota a concordância tácita do assédio moral coletivo instaurado pela Sra. Cristiane. Tal atitude comprova a responsabilidade da empresa na manutenção de um ambiente de trabalho não sadio, revelando uma gestão pautada em estresse ou medo. A empresa, por seus prepostos, não buscou evitar esse tipo de comportamento, vindo somente tomar procedimentos corretivos, após instaurada a representação pelo MTB" . A gestão por estresse se caracteriza pelo uso de expressões desqualificadoras, xingamentos ou brincadeiras de mau gosto com o objetivo de estimular a competitividade; atinge a coletividade dos trabalhadores e sua autoestima, o que não deve ser admitido ou estimulado pelo Judiciário. Nesses casos, emerge, claramente, a ocorrência de lesão à honra, imagem e dignidade dos empregados atingidos pela conduta abusiva, cujas repercussões afetam, no mais das vezes, a saúde física e psicológica das vítimas. É bem verdade que a atividade empresarial pressupõe o atingimento de metas e, por consequência, a possibilidade de ser cobrado do trabalhador o melhor empenho para assim alcançá-las. Contudo, o que se discute aqui são os meios utilizados para tanto, ou seja, os limites que devem ser observados pelo empregador no exercício do seu poder diretivo, o qual, sem dúvidas, deve ter por norte o respeito aos atributos da personalidade,



PROCESSO Nº TST-RRAg-597-15.2020.5.06.0021

representados por valores que, em nenhuma hipótese, se perdem durante a contratualidade. Assim, não há que ser relativizado o comportamento habitual do superior hierárquico e, menos ainda, visto como normal às organizações empresariais ou a detentores de cargos de confiança. Para ser líder não é necessário desprezar a condição humana dos seus liderados. Evidenciado o dano, assim como a conduta culposa do empregador e o nexos causal entre ambos, deve ser mantido o acórdão regional que condenou a reclamada a indenizá-lo. Agravo conhecido e não provido.

(Ag-ED-ARR-1146-28.2011.5.01.0070, **7ª Turma**, Relator Ministro Claudio Mascarenhas Brandao, DEJT 19/12/2022).

Não é demais consignar que o Superior Tribunal de Justiça também comunga da compreensão desta Corte Trabalhista no que tange à dimensão *in re ipsa* do dano moral coletivo. Indo além, aquela Corte entende que a caracterização dessa espécie de dano ocorre quando verificada *“uma lesão a valores fundamentais da sociedade e se essa vulneração ocorrer de **forma injusta e intolerável**”* (REsp 1.502.967/RS, Rel. Ministra NANCY ANDRIGHI, TERCEIRA TURMA, julgado em 7/8/2018, DJe 14/8/2018.) ou *“houver grave ofensa à **moralidade pública, causando lesão a valores fundamentais da sociedade e transbordando da justiça e da tolerabilidade**”* (AgInt no AREsp 100.405/GO, Rel. Ministro RAUL ARAÚJO, QUARTA TURMA, julgado em 16/10/2018, DJe 19/10/2018.)

Consoante analiticamente demonstrado, no caso concreto está-se diante de gravíssimas violações humanitárias trabalhistas que agrediram drasticamente o patrimônio imaterial de toda a sociedade brasileira, a partir de circunstâncias totalmente injustificáveis do ponto de vista jurídico.

Portanto, também sob essa ótica, não há como acolher as alegações dos agravantes, devendo ser ratificadas as conclusões do acórdão regional recorrido no tocante à indenização por dano moral coletivo, à legitimidade ativa do *Parquet* e à tutela inibitória.

Em virtude de todo o exposto, **NEGO PROVIMENTO** ao agravo de instrumento também com fulcro nos fundamentos acima.

II – RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELOS RECLAMADOS



PROCESSO Nº TST-RRAg-597-15.2020.5.06.0021

1. CONHECIMENTO

Trata-se de recurso interposto contra acórdão publicado após a vigência da Lei nº 13.015/2014 (art. 896, § 1º-A, da CLT) e da Lei nº 13.467/2017 (demonstração prévia de transcendência da causa, conforme estabelecido nos artigos 896-A da CLT e 246 e 247 do Regimento Interno desta Corte Superior).

Satisfeitos os pressupostos comuns de admissibilidade do recurso de revista, prossigo no exame dos pressupostos intrínsecos, nos termos do art. 896 da CLT.

RECURSO DE REVISTA. VALOR DA INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL COLETIVO. OBSERVÂNCIA DOS PRINCÍPIOS DA RAZOABILIDADE E PROPORCIONALIDADE. CARÁTER PEDAGÓGICO: MEDIDA DE RATIFICAÇÃO DO VALOR SOCIAL DO TRABALHO DOMÉSTICO REMUNERADO. SOCIEDADE JUSTA E LIVRE DE RACISMO. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA

O Tribunal Regional, no que concerne ao tema em destaque, consignou a seguinte fundamentação, transcrita no recurso de revista para demonstrar o prequestionamento da controvérsia, nos termos do art. 896, §1º-A, I, da CLT:

Conforme o exposto no tópico referente à existência de direitos coletivos em discussão, as Sras. Marta, Mirtes e Luciene, apesar de formalmente terem possuído vínculo com o Município de Tamandaré, na verdade, prestavam serviços domésticos aos requeridos. **Assim, foi demonstrada a existência de diversas violações a direitos trabalhistas que configuraram a ratificação da discriminação estrutural ainda presente no trabalho doméstico, dentre elas o desrespeito às normas de saúde e segurança no trabalho.**

Nesse sentido, a configuração do dano à moral ocorre quando violado direito da personalidade do trabalhador. No que diz respeito ao dano moral coletivo, essa perspectiva é expandida e extrapola a esfera individual do trabalhador alvo direto da violação, alcançando uma comunidade determinada ou indeterminada de indivíduos, a depender do caso.

Assim, percebe-se a expansão da responsabilização civil por danos à moral, em razão do reconhecimento, pelo ordenamento



PROCESSO Nº TST-RRAg-597-15.2020.5.06.0021

jurídico pátrio, da existência de direitos metaindividuais, consubstanciados em direitos difusos, coletivos e individuais homogêneos (art. 81 do CDC). Dessa forma, não seria razoável pensar que o ordenamento jurídico preveria uma classe distinta de direitos sem que cominasse a possibilidade de responsabilização em decorrência de sua violação. Essa reparação é viabilizada pela compensação por danos à moral coletivos.

Portanto, em consonância com a fundamentação já exposta no tópico referente aos direitos coletivos em discussão nesta causa, o objeto desta ação não é a violação a direitos individuais de determinadas trabalhadoras. Ao revés, foram cotejadas diversas violações à legislação trabalhista (a par das possíveis violações de ordem civil, penal e administrativa), inclusive relativas às normas de saúde e segurança no trabalho, que culminaram no reconhecimento da ocorrência de discriminação estrutural cujo sujeito é a categoria dos trabalhadores domésticos.

Dito isso, verifica-se a existência de todos os requisitos caracterizadores da responsabilidade civil, conforme dispõem os arts. 186, 187, 927, 942, §único, e 944, do CC. A conduta ilícita dos requeridos é flagrante, o dano à categoria dos trabalhadores domésticos é da espécie *in re ipsa*, o nexo causal entre a conduta e o dano é direto e a culpa/dolo podem ser extraídos do depoimento do próprio Sr. Sérgio, que disse não ver problemas no fato de tomar servidores do Município para empregá-los em serviços particulares. Assim, não há falar em exclusão da compensação por danos à moral coletivos.

Destaco, ainda, que o microssistema de tutela coletiva consagra o princípio da reparação integral do dano. Nesse sentido, prevê o CDC:

"Art. 6º São direitos básicos do consumidor:

(...)

VI - a efetiva prevenção e reparação de danos patrimoniais e morais, individuais, coletivos e difusos;"

Portanto, o fato de haver ação de improbidade administrativa, ação penal e reclamação trabalhista individual em curso tratando acerca das controvérsias que circundam o caso, não exclui a existência desta ação civil pública, nem a importância do dano a que visa reparar. Dessa forma, esta ação tem por escopo reparar um dano que não está inserido em nenhum desses outros processos.

Destarte, seguem precedentes das quatro Turmas deste E. Regional reconhecendo a procedência do dano moral coletivo em face



PROCESSO Nº TST-RRAg-597-15.2020.5.06.0021

de violação a direitos metaindividuais e indisponíveis dos trabalhadores:

(...)

Em relação ao pleito sucessivo de minoração do valor arbitrado pelo MM. Juízo de primeiro grau, destaco que, em sede de responsabilidade civil, o montante da indenização é medido pela extensão do dano, sendo permitido ao magistrado reduzi-lo equitativamente quando verificada excessiva desproporção entre a gravidade da culpa e o dano (art. 944 do CC).

No caso dos autos, entendo que o montante arbitrado pelo magistrado (R\$ 386.730,40) é condizente com o grau de culpa e a repercussão do dano. Isso porque durante a análise dos fatos trazidos a este Juízo e de suas consequências sociais, percebeu-se a alta reprovabilidade da conduta dos requeridos. Ainda, o dano por eles causado extrapolou, e muito, a esfera individual das trabalhadoras, gerando reflexos nos cofres públicos e na imagem da categoria dos trabalhadores domésticos, motivo que fundamenta a própria existência do dano moral coletivo.

Dessa forma, em que pese o MPT ter dado à causa o valor de R\$ 2.000.000,00, foi deferido a título de dano moral coletivo o montante de R\$ 386.730,40, valor este obtido através de critérios proporcionais e razoáveis pelo MM. Juízo de primeiro grau.

Nesse sentido, segue precedente deste E. Regional:

(...)

Ademais, o fato de os requeridos serem pessoas físicas, por si só, não é motivo capaz de justificar a minoração pretendida. Destaque-se que a pretensão reparatória também tem o escopo de inibir a reincidência não apenas pelos requeridos, mas também por toda a sociedade, ainda marcada pela discriminação estrutural dos empregados domésticos.

Em seu recurso de revista, os reclamados sustentam que *“o valor da indenização fixada é exorbitante, não atende qualquer critério de razoabilidade e proporcionalidade e visa punir a sociedade utilizando os recorrentes como “bode expiatório”.*

Afirmam que montante arbitrado a título de indenização por dano moral coletivo (R\$ 386.730,40) teve *“por base o dobro do valor de um suposto prejuízo apurado pela Controladoria do Município, o que é um critério absolutamente desconectado com a pretensão da presente ação. Ora! O prejuízo apurado pela Controladoria do Município, como bem destacou o voto divergente, é objeto de uma ação*



PROCESSO Nº TST-RRAg-597-15.2020.5.06.0021

própria ajuizada em desfavor do recorrente Sergio Hacker, em razão da sua condição de Prefeito, nada se relacionando com a presente pretensão.”

Para tanto, apontam violação aos artigos 5º, V, X e XXXIX, da Constituição Federal e 927 e 944 do Código Civil.

Ao exame.

Apesar dos argumentos apresentados pelos reclamados, o acórdão regional recorrido registra expressamente que o valor atribuído ao dano moral coletivo foi fixado a partir da *“existência de diversas violações a direitos trabalhistas que configuraram a ratificação da discriminação estrutural ainda presente no trabalho doméstico, dentre elas o desrespeito às normas de saúde e segurança no trabalho.”* (trecho do acórdão regional recorrido – fl. 1216).

Além disso, a Corte *a quo* reforçou que o montante *“é condizente com o grau de culpa e a repercussão do dano (...) porque durante a análise dos fatos trazidos a este Juízo e de suas consequências sociais, percebeu-se a alta reprovabilidade da conduta dos requeridos. Ainda, o dano por eles causado extrapolou, e muito, a esfera individual das trabalhadoras, gerando reflexos nos cofres públicos e na imagem da categoria dos trabalhadores domésticos, motivo que fundamenta a própria existência do dano moral coletivo.”*

Diante das premissas fáticas acima, assim como das demais registradas no acórdão *a quo* concernentes à discussão sobre a legitimidade ativa do Ministério Público do Trabalho, não há como acolher a pretensão dos reclamados.

A uma, porque demandaria o revolvimento das premissas registradas no acórdão regional e nas quais se baseou aquele Colegiado para verificar a gravidade e a reprovabilidade da conduta dos recorrentes. Nesse sentido já se posicionou a Eg. SDI-1:

AGRAVO EM EMBARGOS EM EMBARGOS DE DECLARAÇÃO EM RECURSO DE REVISTA. RECURSO INTERPOSTO PELO SINDICATO. DANO MORAL INDIVIDUAL E COLETIVO. QUANTUM INDENIZATÓRIO. INESPECIFICIDADE DO ARESTO. SÚMULA 296, I, DO TST. Na hipótese, a 8ª Turma deu provimento ao recurso de revista da Reclamada para reduzir o valor condenatório, a título de dano moral coletivo, para o importe de R\$ 100.000, 00 (cem mil reais) e de um salário mínimo por empregado, para reparação do dano moral individual. Nesse cenário, o paradigma trazido para confronto de teses, não se revela específico



PROCESSO Nº TST-RRAg-597-15.2020.5.06.0021

para configurar o confronto jurisprudência. Verifica-se que, no presente caso, a Turma julgadora, em atenção aos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, considerou excessivo o valor arbitrado pelo TRT. Consignou que a reparação por danos morais tem por finalidade impedir a continuidade da conduta e ressarcir a coletividade que sofreu o dano. O aresto colacionado refere-se a situação em que, observada a situação fática descrita, o quantum indenizatório foi considerado adequado. **Ademais, ressalte-se que a jurisprudência desta SbDI-1 é no sentido de que o conhecimento do recurso de embargos para a revisão dos valores arbitrados a título de indenização por dano moral é situação excepcional, por se tratar de matéria que depende da análise de diversos aspectos fáticos específicos**, só sendo possível quando os arestos espelharem realidade fática idêntica à descrita nos autos. Precedentes. Agravo conhecido e não provido.

(Ag-E-ED-RR-1765-56.2012.5.03.0105, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Alexandre Luiz Ramos, DEJT 25/02/2022).

Assim, especialmente diante da complexidade da controvérsia dos autos, é inviável o conhecimento do recurso de revista para minoração do valor arbitrado a título de indenização por dano moral coletivo, por força da vedação processual imposta pela Súmula 126 deste Tribunal Superior do Trabalho.

Além disso, conforme se extrai do precedente acima, a jurisprudência desta Corte Superior possui entendimento consolidado de que a revisão do *quantum* indenizatório fixado pelas instâncias ordinárias somente será passível de revisão caso o valor seja exorbitante ou insignificante.

No caso concreto, o montante de R\$ 386.730,40 não se mostra exorbitante. Este valor foi arbitrado em estrita atenção **(i)** à gravidade da culpa dos reclamados, **(ii)** à extensão do dano gerado e **(iii)** ao caráter pedagógico da medida.

Os reclamados estão desprovidos de razão quando afirmam que, por meio do montante fixado, a sentença e o acórdão que a ratificou teriam utilizado *“recorrentes como “bode expiatório”, punindo-os no lugar de todos os cidadãos que contribuem ou contribuíram para o que chamou de “discriminação estrutural dos empregados domésticos”* (trecho do recurso de revista – fl. 1292 do pdf eletrônico)



PROCESSO Nº TST-RRAg-597-15.2020.5.06.0021

De fato, a tentativa de se eximir da responsabilidade civil e trabalhista sob o argumento retórico de ausência de culpa ou da gravidade de sua conduta apenas reitera o acerto do montante fixado: **é inexcusável se acreditar que o valor de R\$ 386.730,40 é elevado para recompensar a lesão coletiva perpetrada em decorrência dos inúmeros ilícitos verificados nos autos, a seguir sinteticamente rememorados:**

- (i) Reprodução, no caso concreto, de padrão social discriminatório de cunho racista em face de trabalhadoras domésticas, cuja contratação aconteceu de forma fraudulenta e os serviços domésticos pagos pelos cofres públicos;
- (ii) Determinação de realização de trabalho durante a pandemia causada pela covid-19, inclusive por trabalhadora pertencente ao grupo de risco, sem qualquer observância das normas de higiene e saúde no trabalho;
- (iii) Desatenção às normas de segurança no trabalho, incorrendo em gravíssimos efeitos, materializados na supressão eterna de convívio das trabalhadoras domésticas com seu filho e neto. Por conseguinte, inobservância do dever jurídico de cuidado de criança sob a proteção jurídica temporária da segunda empregadora.

Dessa maneira, inexistente qualquer razão para se utilizar o caso concreto como forma de punição a toda sociedade. Ao contrário, o montante fixado objetiva a adequada tentativa de reparação dos bens jurídicos imateriais violados, bem como a prevenção de novas condutas similares. Trata-se, neste último caso, da função pedagógica decorrente da lesão a interesses coletivos. A esse respeito leciona Xisto Tiago de Medeiros Neto:

"A lesão a interesses coletivos, à vista do nosso ordenamento jurídico, enseja reação e resposta equivalente a uma reparação adequada à tutela almejada, traduzida essencialmente por uma condenação pecuniária, a ser arbitrada pelo juiz – orientado pela



PROCESSO Nº TST-RRAg-597-15.2020.5.06.0021

função sancionatória e pedagógica dessa responsabilização-,a qual terá destinação específica em prol da coletividade."³⁸.

Nesse cenário e como é ínsito às condenações em dano moral coletivo, o caráter pedagógico dessa condenação objetiva coibir a produção de novas condutas no mundo do trabalho que atribuam pouco ou nenhum valor ao trabalho e às próprias trabalhadoras domésticas e seus dependentes, sob o manto da falácia de que elas seriam “como se fossem da família” e, em razão disso, de que não fariam jus a qualquer proteção justrabalhista.

Enfim, a função pedagógica desta condenação está atrelada ao conteúdo decisório estrutural, por meio do qual se busca entregar à sociedade um provimento jurisdicional que confira efetividade aos princípios fundamentais da República Federativa Brasileira, em especial o de uma sociedade livre de racismo, sem o que não há que se falar em igualdade de todos e todas perante a lei, tampouco em justiça social ou trabalho decente.

Portanto, não há que se falar em violação aos artigos 5º, V, X e XXXIX, da Constituição Federal e 927 e 944, do Código Civil e, igualmente, é ausente a transcendência da causa.

Em virtude disso, **NÃO CONHEÇO** do recurso de revista.

Por fim, tendo em vista a gravidade dos fatos incontroversos, os registros no acórdão recorrido e o caráter estrutural da presente decisão, determina-se sejam oficiados o Tribunal de Contas do Estado de Pernambuco, o Ministério Público do Estado de Pernambuco e o Ministério Público Federal para ciência e providências cabíveis.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade: I – conhecer do agravo de instrumento interposto pelos

³⁸ NETO, Xisto Tiago de Medeiros. Revista do Tribunal Superior do Trabalho- TST, Brasília, vol. 78, no 4, out/dez 2012, p.297



PROCESSO Nº TST-RRAg-597-15.2020.5.06.0021

reclamados e, no mérito, negar-lhe provimento e II – não conhecer do recurso de revista dos reclamados. Oficiem-se o Tribunal de Contas do Estado de Pernambuco, o Ministério Público do Estado de Pernambuco e o Ministério Público Federal para ciência e providências cabíveis.

Brasília, 28 de junho de 2023.

Firmado por assinatura digital (MP 2.200-2/2001)

ALBERTO BASTOS BALAZEIRO

Ministro Relator