

# A MEDIAÇÃO NOS CONFLITOS COLETIVOS E OS TERMOS DE AJUSTE DE CONDUTA

Lorena Vasconcelos Porto

## 1. INTRODUÇÃO

O presente artigo visa ao estudo da mediação nos conflitos coletivos de trabalho e a função, nesse contexto, dos termos de ajuste de conduta, com ênfase na atuação do Ministério Público do Trabalho no Brasil.

Primeiramente, serão conceituados os conflitos coletivos de trabalho, os meios de solução de tais conflitos e a mediação. Em seguida, será analisada a atuação do Ministério Público do Trabalho nessa seara, em especial por meio da utilização dos termos de ajuste de conduta.

## 2. OS CONFLITOS COLETIVOS DE TRABALHO

O vocábulo conflito origina-se do latim *conflictus*, de *confligere*, sendo utilizado na linguagem jurídica para indicar embate, oposição, pendência, pleito. Tem o sentido de entrelaço de ideias ou de interesses, em razão do qual se forma o embate ou a

divergência entre fatos, coisas ou pessoas<sup>1</sup>. Os conflitos decorrem da vida em sociedade, sendo, portanto, de ocorrência comum e inerente ao ser humano. No âmbito trabalhista, observa-se, a cada dia, o aumento dos conflitos, sobretudo em épocas de crise econômica e social, quando se agrava a já desigual distribuição de riqueza e de poder no sistema capitalista.

Os conflitos trabalhistas costumam ser classificados como coletivos, quando envolvem grupos de trabalhadores e empregadores, no âmbito do estabelecimento ou empresa, ou mesmo da categoria ou comunidade obreira mais ampla. Distinguem-se dos conflitos individuais, em que se contrapõem as partes de determinado contrato de trabalho, isto é, empregado e empregador. A repetição constante de conflitos individuais iguais ou semelhantes pode ser a gênese de um conflito coletivo.

Os conflitos coletivos trabalhistas,

1 SILVA, De Plácido e. *Vocabulário jurídico*. 28ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2009. p. 344.



Lorena Vasconcelos Porto

Procuradora do Ministério Público do Trabalho. Doutora em Autonomia Individual e Autonomia Coletiva pela Universidade de Roma II. Mestre em Direito do Trabalho pela PUC-MG. Especialista em Direito do Trabalho e Previdência Social pela Universidade de Roma II.

por sua vez, podem ser classificados como de natureza jurídica, que se origina da divergência de interpretação de normas jurídicas existentes, ou de natureza econômica, quando envolve reivindicações econômico-profissionais dos trabalhadores ou pleitos dos empregadores perante estes, visando alterar condições existentes na respectiva empresa ou categoria<sup>2</sup>.

### 3. OS MEIOS DE SOLUÇÃO DOS CONFLITOS E A MEDIAÇÃO

A fim de viabilizar o convívio social, desenvolveram-se mecanismos de solução dos conflitos coletivos, que podem ser autocompositivos ou heterocompositivos. A autocomposição ocorre quando as partes envolvidas no conflito resolvem-no direta e autonomamente, por meio da negociação coletiva. Esta pode ser impulsionada por mecanismos de autotutela, como a greve, ou pela mediação.

Na heterocomposição, por sua vez, a solução do conflito coletivo cabe a um terceiro, a quem as partes entregam a sua resolução, como no caso da arbitragem, ou mesmo não conseguem impedir, com seu impasse, que o terceiro intervenha, como na hipótese do dissídio coletivo. No curso de um processo heterocompositivo, também podem atuar mecanismos de autotutela, como a greve, ou mesmo a mediação.

A mediação consiste em uma técnica por meio da qual um terceiro imparcial aos interesses das partes em conflito busca

auxiliá-las, aproximar as respectivas vontades e estimulá-las à composição, cujo teor, no entanto, será decidido pelas próprias partes.

No âmbito trabalhista, a mediação dos conflitos coletivos pode ser realizada, por exemplo, pelo Ministério do Trabalho e Emprego, nas denominadas mesas redondas, e pelo Ministério Público do Trabalho.

Ressalta-se que a prevenção de conflitos e, caso ocorram, a busca de sua solução, são essenciais para a efetivação do Direito do Trabalho. Para o alcance de tais objetivos é fundamental a implementação de instrumentos processuais coletivos criados ou mantidos pela Constituição Federal de 1988 -, como o inquérito civil, o termo de ajuste de conduta e a ação civil pública -, que são capazes de prevenir parte significativa dos conflitos trabalhistas e de solucionar outra grande fração de forma coletiva, contribuindo decisivamente para a efetividade dos direitos trabalhistas e para a celeridade da prestação jurisdicional<sup>3</sup>.

### 4. A ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO NA SOLUÇÃO DE CONFLITOS E OS TERMOS DE AJUSTE DE CONDUTA

O Ministério Público do Trabalho adquiriu, na Constituição Federal de 1988, novo perfil e variados instrumentos que lhe conferem papel de relevo no ordenamento jurídico nacional. É a partir daí que ele se insere definitivamente no âmbito do Ministério Público em geral, como instituição essencial à existência do Estado brasileiro nos moldes

2 DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 14ª ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 1391-1392.

3 MELO, Raimundo Simão de. *Ação Civil Pública na Justiça do Trabalho*. 4ª ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 35-36.

previstos no texto constitucional, à defesa dos direitos nele contidos, sendo protagonista das transformações necessárias na sociedade brasileira como decorrência da realização dos valores constitucionais.

Amenção expressa no texto constitucional ao caráter permanente e essencial do Ministério Público reveste-se de enorme importância na medida em que os poderes constituídos não podem tomar decisões e praticar atos que alterem o seu perfil constitucional. Propostas que modifiquem significativamente sua estrutura e organização, ou esvaziem o rol de suas atribuições, devem ser consideradas incompatíveis com a Constituição da República, sendo inquestionável o enquadramento do Ministério Público como “cláusula pétrea” implícita. A defesa da ordem jurídica e do regime democrático situa o Ministério Público como instrumento essencial para a realização dos valores inerentes ao Estado Democrático de Direito. Ou seja, o processo de realização desse último, segundo a Constituição brasileira, exige a participação efetiva do Ministério Público<sup>4</sup>.

Ao Ministério Público do Trabalho foi conferida constitucionalmente, portanto, a elevada missão de defesa dos direitos e interesses coletivos *lato sensu* na seara laboral, razão pela qual depara corriqueiramente, em sua atuação cotidiana, com conflitos coletivos de trabalho.

Entre os instrumentos utilizados pelo

Ministério Público do Trabalho no exercício de seu mister constitucional, destaca-se o termo de ajuste de conduta, que se encontra previsto no artigo 5º, §6º, da Lei 7.347/85 (Lei da Ação Civil Pública), o qual foi acrescido pela Lei 8.078/90 (Código de Defesa do Consumidor). Esse instrumento propicia maior agilidade e efetividade à tutela dos direitos e interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos ao viabilizar a solução extrajudicial do conflito.

Os procedimentos investigatórios (inquérito civil ou procedimento preparatório de inquérito civil) são instaurados pelo Ministério Público do Trabalho, em geral, a partir de denúncias apresentadas pelos trabalhadores, diretamente ou por meio dos sindicatos profissionais, acerca da ameaça ou violação a direitos e interesses coletivos. Desse modo, os conflitos coletivos por vezes estão na gênese dos procedimentos de investigação conduzidos pelo Ministério Público do Trabalho. O termo de ajuste pode ser firmado no curso de um procedimento investigatório, ou mesmo de um procedimento de mediação conduzido pelo Ministério Público.

O objetivo do procedimento investigatório é a coleta de elementos probatórios visando à propositura da ação civil pública. Por vezes, a sua mera instauração, por si só, é capaz de impedir a consumação da conduta lesiva a direito transindividual, ou pôr-lhe fim, até mesmo sem a formalização do termo de ajuste de conduta, propiciando, desse modo, a solução extrajudicial do conflito. Isso pode ocorrer também por meio da expedição de recomendações às partes pelo Ministério

4 PORTO, Lorena Vasconcelos; PEREIRA, Ricardo José Macêdo de Britto. Solução de controvérsias e a atuação do Ministério Público do Trabalho. *Mecanismos de Solução de Controvérsias Trabalhistas nas Dimensões Nacional e Internacional*. org. Adriana Goulart de Sena Orsini; Flávia de Ávila; Karine Monteiro de Castro Fantini; Nathane Fernandes da Silva. São Paulo: LTr, 2015. p. 98.

Público<sup>5</sup>.

O termo de ajuste de conduta é, portanto, um meio extrajudicial de composição de conflitos metaindividuais, com natureza jurídica de título executivo extrajudicial (artigo 5º, §6º, da Lei 7.347/85, e artigo 876 da CLT). Pode consistir em autocomposição, quando o Ministério Público é parte, em contraposição, por exemplo, aos interesses de empresa, ente público, sindicato, etc., contrários à ordem jurídica. Pode consistir também em mediação ou arbitragem, quando o Órgão Ministerial atua como um terceiro entre as partes envolvidas no conflito. De fato, o Ministério Público do Trabalho pode ser chamado pelas partes a atuar como mediador ou como árbitro em um conflito coletivo de trabalho (artigo 83, inciso XI, da Lei Complementar 75/93). Na mediação, o Ministério Público tentará levar as partes a um consenso e, na arbitragem, irá decidir o conflito coletivo<sup>6</sup>.

Pode-se citar, como exemplo, pedido de mediação recebido pelo Ministério Público

do Trabalho de Campinas/SP, oriundo de órgão público federal, no qual relatava que havia rescindido o contrato de prestação de serviços recepção e telefonia mantido com empresa terceirizada e, em virtude de esta ter dispensado os empregados sem o pagamento do saldo salarial, das verbas rescisórias e da multa fundiária, havia glosado o pagamento dos valores devidos à empresa. Todavia, por ausência de previsão contratual, não podia efetuar o pagamento diretamente aos trabalhadores e receava que a empresa não o fizesse, caso recebesse tais valores.

Em audiência realizada com a presença de representantes do órgão público, do sindicato representante dos trabalhadores e da empresa terceirizada, esta firmou termo de ajuste de conduta, por meio do qual se comprometeu, sob pena de substancial multa cominatória, a utilizar integralmente os valores que receberia do órgão público para o pagamento dos trabalhadores. O sindicato, por sua vez, comprometeu-se a homologar todas as rescisões contratuais, inclusive dos trabalhadores com tempo de serviço inferior a um ano, e, como os valores não seriam suficientes para quitar as verbas devidas a todos os empregados, o pagamento seria feito *pro rata*. O sindicato comprometeu-se, ainda, a ajuizar a ação civil coletiva em face da empresa, para cobrar as diferenças, ou prestar a assistência jurídica aos trabalhadores no ajuizamento das ações individuais.

Podem ser citados também termos de ajuste de conduta firmados no curso de procedimentos de mediação conduzidos pelo Ministério Público do Trabalho entre sindicato profissional e empresa, por meio dos quais, por exemplo: a empresa compromete-se a não mais praticar conduta antissindical consistente na

5 MELO, Luís Antônio Camargo de. Meios alternativos de resolução de conflitos trabalhistas: o termo de ajustamento de conduta firmado perante o Ministério Público do Trabalho. *Conciliação judicial individual e coletiva e formas extrajudiciais de solução dos conflitos trabalhistas*. “Homenagem ao Ministro Antonio José de Barros Levenhagen”. coord. Adriana Campos de Souza Freire Pimenta; Ana Paula Pellegrina Lockmann. São Paulo: LTr, 2014. p. 139.

6 LORENTZ, Lutiana Nacur. *Métodos extrajudiciais de solução de conflitos trabalhistas*. São Paulo: LTr, 2002. p. 102. Acerca da restrição da arbitragem, na esfera trabalhista, ao âmbito coletivo, consoante o sistema constitucional vigente, sendo, portanto, incompatível e inaplicável às relações individuais de trabalho, entendimento adotado, inclusive, em decisão da SBDI-I do TST (E-ED-RR-79500-61.2006.5.05.0028, Rel. Min. João Batista Britoo Pereira, DEJT 30.03.2010), vide GARCIA. Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 4ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2015. p. 74-76.

recusa em negociar com o sindicato; o sindicato compromete-se a não mais deflagrar greve abusiva e a empresa, a cumprir determinada cláusula da convenção coletiva de trabalho, ou a não mais atrasar o pagamento do salário ou do PLR, ou mesmo a não realizar dispensa em massa sem negociação prévia e efetiva com o sindicato.

Como se constata pela experiência diária, a utilização do termo de ajuste de conduta adquire especial importância no âmbito das relações de trabalho, em razão de ser grande a conflituosidade causada pelo corriqueiro desrespeito dos direitos dos trabalhadores<sup>7</sup>. Como observado de maneira perspicaz por Márcio Túlio Viana, os direitos trabalhistas, ao contrário dos direitos civis, tendem a não ser cumpridos espontaneamente. Uma pessoa que saísse de um estabelecimento sem pagar pelo produto adquirido seria imediata e fortemente repreendida, ao passo que o mesmo não ocorre com o empregador que deixa de pagar o adicional de horas extras a seu empregado.

O termo de ajuste de conduta visa, portanto, ao cumprimento da ordem jurídica de forma espontânea, simples, célere e com menor custo para o Estado, contribuindo para o desafogo do Poder Judiciário ao propiciar a resolução extrajudicial do conflito. Por consistir em título executivo extrajudicial, também reduz consideravelmente a duração e o ônus

7 Ilustrativamente, em correição realizada pela Corregedoria do Conselho Nacional do Ministério Público no Estado do Amazonas em 2009, constatou-se a existência de um maior número de termos de ajuste de conduta firmados perante o Ministério Público do Trabalho, em comparação com os demais órgãos ministeriais (Ministério Público Federal, Ministério Público Militar e Ministério Público do Estado do Amazonas).

da demanda, quando necessária, pois elimina a fase de conhecimento. E, por tratar de conflitos metaindividuais, o termo de ajuste evita a multiplicação de ações individuais e, portanto, decisões dissidentes, contribuindo, assim, para a segurança jurídica<sup>8</sup>.

Apenas quando não é possível ou conveniente a assinatura do termo de ajuste, é ajuizada a correspondente ação civil pública, pois, por mais rápida que seja a sua tramitação, o resultado, além de duvidoso, será mais demorado. Em determinados casos, quando não se obtém a concessão de uma antecipação de tutela de cunho preventivo, a ação chega a perder o seu objeto, pela ineficácia do provimento que vier a ser dado após o decurso de certo lapso temporal<sup>9</sup>.

Por se tratar de solução consensual, o termo de ajuste de conduta goza de maior aceitação por parte de seu signatário em comparação com uma decisão imposta pelo Poder Judiciário, o que lhe assegura maior efetividade, com menor possibilidade de descumprimento<sup>10</sup>.

Por vezes a tarefa de reduzir a termo

8 Hugo Nigro Mazzili destaca o enorme proveito social propiciado pelo termo de ajuste de conduta, “já que, por intermédio desse instituto, evitam-se milhares de lides no nascedouro”. MAZZILI, Hugo Nigro. *Tutela dos interesses difusos e coletivos*. 7ª ed. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 166.

9 MELO, Raimundo Simão de. *Ação Civil Pública na Justiça do Trabalho*. p. 104.

10 A propósito, a doutrina destaca que “alcança superior índice de efetividade o avençado ante o sentenciado, tendo em vista que a parte assume um maior compromisso, em termos psicológicos, quando da solução por este ajustada em relação à imposta pelo ente estatal, até porque esta resvala, em regra, em descontentamento”. SILVA, Luciana Aboim Machado Gonçalves da. *Termo de Ajuste de Conduta*. São Paulo: LTR, 2004. p. 53.

o ajuste de conduta demanda várias rodadas de negociações em audiências, o que, de todo modo, vale o esforço, pois a solução negociada, como visto, apresenta inúmeras vantagens em relação ao processo judicial. No curso das tratativas para a assinatura do termo de ajuste ocorre, inclusive, uma aproximação natural das partes, que direcionam seus esforços no sentido da solução do problema.

O termo de ajuste de conduta pode ser considerado, portanto, um instrumento para a prevenção e a solução dos conflitos coletivos trabalhistas, contribuindo para a efetividade dos direitos trabalhistas. Possibilita também o acesso dos trabalhadores aos direitos sociais durante a vigência do contrato de trabalho, já que, em regra, tais direitos só lhe são garantidos individualmente, pela via judicial, quando já se encontram desempregados<sup>11</sup>.

O termo de ajuste também tem se mostrado muito útil, na prática, para a implementação do diálogo social entre empregados e empregadores, impulsionando a negociação coletiva como instrumento democrático para a solução dos conflitos entre capital e trabalho.

Em termos de efetivação dos direitos metaindividuais, o ideal seria que os próprios atores sociais, como os sindicatos, buscassem e obtivessem a solução para os conflitos coletivos, diretamente ou por meio das ações judiciais cabíveis. Todavia, em nosso País, os sindicatos, em sua maioria, ainda carecem da força e organização necessárias para tanto, precisando por vezes da atuação do Poder Público para

conseguir cumprir o seu papel.

Observa-se, não raramente, que após a negociação de um termo de ajuste de conduta perante o Ministério Público do Trabalho com a participação do sindicato profissional, implementa-se um diálogo social mais profícuo dele com a empresa, o que é bastante salutar<sup>12</sup>. O Estado não tem condições de tutelar de forma permanente e integral os direitos das coletividades, que devem se organizar para cumprir esse papel, sendo a atuação do Poder Público apenas complementar<sup>13</sup>.

O termo de ajuste, portanto, pode e deve ser utilizado para revitalizar o diálogo social, incrementar as possibilidades de acordo e aprimorar a qualidade do processo de negociação, bem como de seu resultado, o que abre novos cenários para o prolongamento do diálogo entre os atores sociais.

As instituições do mundo do trabalho possuem objetivos coincidentes, que é o valor social do trabalho e a melhoria da condição social dos trabalhadores. Possíveis divergências entre os atores sociais são contraposições de ponto de vista que devem ser superadas para não prejudicar o alcance dos objetivos comuns. A pluralidade de possibilidades é inerente à

11 LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Ministério Público do Trabalho: doutrina, jurisprudência e prática*. 6ª ed. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 251.

12 A título de exemplo, após a assinatura, no curso de procedimentos investigatórios instaurados pelo MPT de Campinas/SP, de termos de ajuste de conduta, em especial quanto ao meio ambiente de trabalho, por parte de empresas multinacionais instaladas no polo automotivo do Município de Piracicaba/SP, com a participação do sindicato profissional, observou-se sensível melhoria no diálogo social entre esse último e as empresas. Ademais, por ter contato direto com os trabalhadores, inclusive com os membros do CIPA, o sindicato tem condições de verificar o efetivo cumprimento das obrigações assumidas nos termos de ajuste pelas empresas.

13 MELO, Raimundo Simão de. *Ação Civil Pública na Justiça do Trabalho*. p. 107.

democracia e necessária para a sua preservação.

Por tal razão, os atores devem eliminar alternativas nas discussões de situações concretas para perseguir a unidade e a efetividade da atuação. No regime democrático, a eliminação de possibilidades ocorre pela via do diálogo e a conscientização de que se está abrindo mão de algum entendimento para fortalecer o todo<sup>14</sup>.

O termo de ajuste de conduta, ao lado da audiência pública, tem se revelado como instrumento contundente de pedagogia social, “em que o Ministério Público se desveste da condição persecutória e empreende políticas públicas que transformam efetivamente atitudes e culturas, por vezes, atavicamente preconceituosas em decorrência de desinformação ou de complexos fatores históricos”<sup>15</sup>.

Além do Ministério Público, podem também tomar o termos de ajuste outros órgãos públicos legitimados para o ajuizamento da ação civil pública (artigo 5º, §6º, da Lei 7.347/85), tais como a Defensoria Pública, a União, os Estados, o Distrito Federal, os Municípios, as autarquias, as fundações públicas e demais órgãos da administração pública que, mesmo sem personalidade jurídica, destinam-se à defesa dos direitos coletivos, como os PROCONs, embora no Estado de São Paulo seja

este uma fundação<sup>16</sup>.

Na esfera trabalhista, além do Ministério Público do Trabalho, é cabível a tomada do termo de ajuste, por exemplo, pela Defensoria Pública da União (na tutela de direitos individuais homogêneos de trabalhadores hipossuficientes), pelo Ministério do Trabalho e Emprego e por órgãos públicos estaduais e municipais que detêm competência para fiscalizar o meio ambiente de trabalho, como a Vigilância Sanitária e o Centro de Referência em Saúde do Trabalhador (CEREST)<sup>17</sup>.

Com o objetivo de adequar a conduta do signatário ao ordenamento jurídico, podem ser previstas no termo de ajuste obrigações de fazer, de não fazer, de reparar os danos causados ou pagar a correspondente indenização compensatória, além da multa cominatória para o caso de descumprimento das obrigações assumidas<sup>18</sup>.

14 PORTO, Lorena Vasconcelos; PEREIRA, Ricardo José Macêdo de Britto. Solução de controvérsias e a atuação do Ministério Público do Trabalho. p. 96 e 98-99.

15 FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. Conciliação – Justiça Interativa: as perspectivas da advocacia, do Ministério Público e da Magistratura. *Conciliação judicial individual e coletiva e formas extrajudiciais de solução dos conflitos trabalhistas*. p. 122.

16 A Defensoria Pública não tem legitimidade para o ajuizamento de ação civil pública e, portanto, para a tomada de termo de ajuste de conduta, na tutela de todos os interesses metaindividuais, mas apenas daqueles que envolvem direitos individuais homogêneos de pessoas hipossuficientes, sob pena de afronta à sua missão constitucional. Vide MEIRINHO, Augusto Grieco Sant’Anna. *O Jus Postulandi na Justiça do Trabalho – Estudo Crítico. Tendências do Processo do Trabalho*. coord. Luiz Ronan Neves Koury; Nadia Soraggi Fernandes; Ricardo Wagner Rodrigues de Carvalho. São Paulo: LTr, 2010. p. 88.

17 Em recente decisão, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) firmou o entendimento de que “o CEREST - Centro de Referência em Saúde do Trabalhador, de inserção municipal, tem atribuição constitucional e legal para orientar, fiscalizar e punir empresas com respeito ao cumprimento de normas de saúde e segurança no ambiente laborativo”. (TST, ARR - 389-35.2012.5.15.0094, Relatora Ministra: Maria de Assis Calsing, Data de Julgamento: 03/02/2016, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 12/02/2016).

18 Nos termos do artigo 14 da Resolução n. 69/2007 do Conselho Superior do Ministério Público do Trabalho, que possui redação semelhante ao artigo 14 da

Em virtude de o órgão público que toma o termo de ajuste de conduta não ser o titular dos direitos e interesses nele tutelados, devendo nele consignar o cumprimento integral das normas jurídicas, não há possibilidade de transacionar o conteúdo de tais direitos, mas apenas as condições de modo, tempo e lugar de sua efetivação, até mesmo para que esta de fato ocorra<sup>19</sup>.

Desse modo, o signatário do termo de ajuste obriga-se a adequar a sua conduta ao ordenamento jurídico, no tempo, modo e lugar aceitos pelo órgão público, sob pena de sofrer as cominações estipuladas no instrumento, e este promete não ajuizar a ação civil pública se houver a adequação da conduta no prazo e condições pactuados.

Ressalta-se que, ao contrário do que sustenta parte da doutrina<sup>20</sup>, a ausência da previsão de multa cominatória no termo

.....  
Resolução n. 23/2007 do Conselho Nacional do Ministério Público, “O Ministério Público do Trabalho poderá firmar termo de ajuste de conduta, nos casos previstos em lei, com o responsável pela ameaça ou lesão aos interesses ou direitos mencionados no artigo 1º desta Resolução, visando à reparação do dano, à adequação da conduta às exigências legais ou normativas e, ainda, à compensação e/ou à indenização pelos danos que não possam ser reparados.”.

19 Rodrigo Carelli ressalta que “como à sociedade interessa a fruição dos direitos defendidos, justamente por este motivo há a possibilidade de negociação das condições de modo, tempo e lugar da efetivação dos direitos. Não interessa à sociedade que a empresa seja punida, receba multa e o direito não seja fruído. Interessante, mesmo que não imediatamente, o cumprimento da obrigação específica de garantia do gozo dos direitos fundamentais dos trabalhadores.”. CARELLI, Rodrigo de Lacerda. Transação na ação civil pública e na execução do termo de compromisso de ajustamento de conduta e a reconstrução dos bens lesados. *Revista do Ministério Público do Trabalho*, Brasília, ANPT, ano XVII, n. 33, p. 122-129, mar. 2007. p. 123-124.

20 MELO, Raimundo Simão de. *Ação Civil Pública na Justiça do Trabalho*. p. 120.

de ajuste de conduta, embora não seja recomendável, não acarreta a sua nulidade por falta de elemento essencial, pois a referida multa pode ser fixada pelo juiz na ação de execução do termo (artigo 645 do CPC de 1973 e artigo 814 do novo CPC).

Por outro lado, a expressão ajustamento da conduta “às exigências legais”, constante do artigo 5º, §6º, da Lei 7.347/85, deve ser interpretada como adequação da conduta ao ordenamento jurídico. A Constituição Federal de 1988, ao elencar as funções institucionais do Ministério Público, menciona os “interesses difusos e coletivos” (artigo 129, inciso III), do mesmo modo que o Código de Defesa do Consumidor refere-se a direitos ou interesses coletivos, difusos e individuais homogêneos (artigo 81).

Desse modo, as cláusulas do termo de ajuste de conduta não devem se fundamentar apenas no texto expresso de normas jurídicas (lei, convenção ou acordo coletivo de trabalho, sentença normativa, etc.), podendo prever obrigações que vão além delas, desde que visem à tutela dos direitos ou interesses coletivos em sentido amplo. Isso ocorre com frequência nos termos de ajuste de conduta relativos ao meio ambiente de trabalho, inclusive em razão da desatualização das normas jurídicas aplicáveis, como as normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego, para assegurar proteção efetiva à saúde e segurança do trabalhador, prevenindo a ocorrência de acidentes de trabalho e o desenvolvimento de doenças ocupacionais.

Nesse sentido, revela-se mais uma vantagem do termo de ajuste de conduta sobre o ajuizamento da ação civil pública, pois o Poder Judiciário, em regra, tende a aplicar as



normas jurídicas positivadas para a solução da controvérsia, o que afasta a possibilidade de implementação de obrigações que vão além delas e asseguram proteção mais efetiva aos interesses tutelados.

Pode ser citado, ilustrativamente, termo de ajuste de conduta firmado em 2014 por indústria química perante o Ministério Público do Trabalho de Guarulhos/SP, o qual elenca, entre outras obrigações não previstas expressamente em normas legais, o desenvolvimento e implementação de um sistema de desvenase do ácido fluorídrico (HF) que evite a liberação de seus vapores e no qual a presença do trabalhador seja a menor possível. O HF é substância química cujo contato ou inalação pelo ser humano pode causar lesões graves e levar ao óbito.

Também pode ser citado termo de ajuste de conduta firmado em 2010, perante o Ministério Público do Trabalho de Manaus/AM, por empresa contratada para realizar o levantamento geofísico de petróleo e gás natural no interior do Estado do Amazonas. Nele foram previstas, entre outras obrigações, que no regime de trabalho 2 x 1 (um dia de folga para cada dois dias trabalhados), previsto em acordo coletivo de trabalho, o período em que o trabalhador permanece à disposição da empresa -, que abrange todo o tempo gasto em seu deslocamento residência- local de trabalho (ida e volta) e o tempo de trabalho efetivo -, deve ser de, no máximo, 30 (trinta) dias. Ademais, o deslocamento dos empregados deverá ocorrer por meio de aeronave ou helicóptero, já que a outra alternativa possível, o transporte em barcos, demandaria tempo ainda maior à disposição da empresa.

Podem ser citados também termos

de ajuste de conduta firmados em 2015 por indústrias de fabricação de artefatos de fibrocimento com amianto crisotila perante o Ministério Público do Trabalho de Campinas/SP, os quais preveem, além da substituição do asbesto por fibras alternativas, obrigações relativas ao acompanhamento médico ocupacional e pós demissional dos trabalhadores não previstas expressamente em normas legais, como a ampliação do rol de exames médicos de controle e a realização de exames clínicos com profissionais especializados em otorrinolaringologia e gastroenterologia.

Por fim, cumpre mencionar os termos de ajuste de conduta firmados por empresas de diversos segmentos econômicos, perante o Ministério Público do Trabalho de diversos locais do País, que preveem o custeio de curso de aprendizagem profissional para pessoas com deficiência, a ser realizado por entidade do sistema S, como o SENAI, sendo os aprendizes contratados desde o início pela empresa. Tais cursos têm se mostrado bastante eficientes para que o empregador obtenha êxito no cumprimento da quota legal de contratação de pessoas com deficiência ou reabilitadas (artigo 93 da Lei 8.213/91), que também consta como obrigação nos referidos termos de ajuste.

Nesse sentido, menciona-se também termo de ajuste de conduta firmado em 2015 por instituição de ensino de abrangência nacional, perante o Ministério Público do Trabalho de Campinas/SP, no qual se comprometeu, além do cumprimento da quota legal em tela, de fornecer gratuitamente bolsas de estudos integrais para pessoas com deficiência frequentarem cursos de graduação, visando à sua formação educacional e profissional.

No que tange ao cumprimento de

obrigações relativas ao meio ambiente de trabalho não previstas expressamente em normas legais, as quais, por vezes, encontram-se desatualizadas, é interessante invocar o exemplo do Direito italiano, lembrando sempre que o Direito comparado é fonte formal subsidiária do Direito brasileiro (artigo 8º, *caput*, da CLT).

O Código Civil italiano de 1942 prevê, em seu artigo 2.087, intitulado “tutela das condições de trabalho”, que “o empregador é obrigado a adotar no exercício de sua atividade as medidas que, segundo as especificidades do trabalho, a experiência e a técnica, são necessárias para tutelar a integridade física e a personalidade moral dos trabalhadores”.

Como ressaltado pela doutrina italiana, trata-se de uma norma aberta, que permite que seja exigida do empregador a adoção de todas as medidas necessárias para a proteção da saúde e da segurança do trabalhador, inclusive com a aplicação das novas tecnologias e do conhecimento produzido pelas pesquisas científicas mais recentes<sup>21</sup>.

Tal norma, que exige do empregador a “máxima segurança tecnologicamente possível”, permite que sejam supridas as lacunas das normas de saúde e segurança no trabalho, que obviamente não são capazes de

prever qualquer fator de risco, o qual, inclusive, pode surgir com a evolução da sociedade, das relações de trabalho e das técnicas produtivas<sup>22</sup>.

## 5. CONCLUSÃO

Em razão de os conflitos entre empregadores e trabalhadores serem inevitáveis, pois a contraposição de interesses entre capital e trabalho é inerente ao sistema capitalista, é necessário desenvolver e implementar mecanismos eficientes e céleres para se alcançar a observância concreta dos direitos trabalhistas. Nesse sentido, destacam-se as formas de solução extrajudicial dos conflitos.

O Ministério Público do Trabalho, no exercício de sua elevada missão constitucional de defesa dos direitos coletivos *lato sensu* na seara laboral, depara-se corriqueiramente com conflitos coletivos de trabalho. Entre os instrumentos utilizados pelo Órgão Ministerial destaca-se o termo de ajuste de conduta, que propicia maior agilidade e efetividade à tutela dos direitos difusos, coletivos e individuais homogêneos ao viabilizar a solução extrajudicial do conflito.

O termo de ajuste pode concretizar a autocomposição, quando o Ministério Público

21 Como observa Antonio Vallebona, o fulcro do sistema de saúde e segurança no trabalho “é constituído pelo disposto no artigo 2.087 do Código Civil”. No Direito italiano “são previstas inúmeras normas antinfortunistas específicas, inclusive por força de numerosas diretivas comunitárias. Todavia, essas normas não exaurem a obrigação de segurança, pois se entende que o empregador deve adotar toda medida necessária mesmo além daquelas expressamente previstas”. VALLEBONA, Antonio. *Istituzioni di Diritto del Lavoro. Il rapporto di lavoro*. v. 2. 7ª ed. Padova: CEDAM, 2011. p. 243. Tradução nossa.

22 Luisa Galantino explica que, segundo a interpretação doutrinária e jurisprudencial, inclusive da Corte de Cassação italiana, por força do artigo 2.087, “o empregador não apenas deve observar as obrigações específicas estabelecidas pelas normas especiais, mas também adotar as medidas ulteriores de segurança requeridas pela evolução tecnológica”. Ademais, “o empregador deve adotar as medidas de segurança requeridas não apenas pelas características objetivas da atividade laborativa, mas também pela condição subjetiva de cada trabalhador”. GALANTINO, Luisa. *Diritto del Lavoro*. Torino: G. Giappichelli, 2009. p. 375-376. Tradução nossa.

é parte, ou resultar do exercício da mediação ou arbitragem, quando o Órgão Ministerial atua como um terceiro entre as partes envolvidas no conflito.

São inúmeras as vantagens do termo de ajuste de conduta sobre a solução judicial do conflito: é um instrumento simples, célere e com menor custo para o Estado; contribui para o desafogo do Poder Judiciário; goza de maior aceitação por parte de seu signatário, o que lhe assegura maior efetividade; evita a multiplicação de ações individuais e decisões dissidentes, contribuindo para a segurança jurídica; possibilita o acesso dos trabalhadores aos direitos sociais durante a vigência do contrato de trabalho; implementa e fortalece o diálogo social entre empregados e empregadores, impulsionando a negociação coletiva; é instrumento contundente de pedagogia social; pode prever obrigações que vão além do texto expresso de normas jurídicas, assegurando proteção mais efetiva aos interesses tutelados.

O termo de ajuste de conduta, portanto, é instrumento democrático e eficaz para a prevenção e a solução dos conflitos coletivos trabalhistas, e, assim, para a concretização dos direitos trabalhistas.

## 6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. Transação na ação civil pública e na execução do termo de compromisso de ajustamento de conduta e a reconstituição dos bens lesados. *Revista do Ministério Público do Trabalho*, Brasília, ANPT, ano XVII, n. 33, p. 122-129, mar. 2007.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 14ª ed. São Paulo: LTr, 2015.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. Conciliação – Justiça Interativa: as perspectivas da advocacia, do Ministério Público e da Magistratura. *Conciliação judicial individual e coletiva e formas extrajudiciais de solução dos conflitos trabalhistas*. “Homenagem ao Ministro Antonio José de Barros Levenhagen” coord. Adriana Campos de Souza Freire Pimenta; Ana Paula Pellegrina Lockmann. São Paulo: LTr, 2014.

GALANTINO, Luisa. *Diritto del Lavoro*. Torino: G. Giappichelli, 2009.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 4ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2015.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Ministério Público do Trabalho: doutrina, jurisprudência e prática*. 6ª ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

LORENTZ, Lutiana Nacur. *Métodos extrajudiciais de solução de conflitos trabalhistas*. São Paulo: LTr, 2002.

MAZZILI, Hugo Nigro. *Tutela dos interesses difusos e coletivos*. 7ª ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

MEIRINHO, Augusto Grieco Sant’Anna. O *Jus Postulandi* na Justiça do Trabalho – Estudo Crítico. *Tendências do Processo do Trabalho*. coord. Luiz Ronan Neves Koury; Nadia Soraggi Fernandes; Ricardo Wagner Rodrigues de Carvalho. São Paulo: LTr, 2010.

MELO, Luís Antônio Camargo de. Meios alternativos de resolução de conflitos trabalhistas: o termo de ajustamento de conduta firmado perante o Ministério Público

do Trabalho. *Conciliação judicial individual e coletiva e formas extrajudiciais de solução dos conflitos trabalhistas*. “Homenagem ao Ministro Antonio José de Barros Levenhagen”. coord. Adriana Campos de Souza Freire Pimenta; Ana Paula Pellegrina Lockmann. São Paulo: LTr, 2014.

MELO, Raimundo Simão de. *Ação Civil Pública na Justiça do Trabalho*. 4ª ed. São Paulo: LTr, 2012.

PORTO, Lorena Vasconcelos; PEREIRA, Ricardo José Macêdo de Britto. Solução de controvérsias e a atuação do Ministério Público do Trabalho. *Mecanismos de Solução de Controvérsias Trabalhistas nas Dimensões Nacional e Internacional*. org. Adriana Goulart de Sena Orsini; Flávia de Ávila; Karine Monteiro de Castro Fantini; Nathane Fernandes da Silva. São Paulo: LTr, 2015.

SILVA, De Plácido e. *Vocabulário jurídico*. 28ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2009.

SILVA, Luciana Aboim Machado Gonçalves da. *Termo de Ajuste de Conduta*. São Paulo: LTr, 2004.

VALLEBONA, Antonio. *Istituzioni di Diritto del Lavoro. Il rapporto di lavoro*. v. 2. 7ª ed. Padova: CEDAM, 2011.