

**DURAÇÃO DA JORNADA. TRABALHO EXAUSTIVO COMO CAUSADOR DE DOENÇAS LABORAIS E FACILITADOR DE ERROS DOS PROFISSIONAIS DA SAÚDE. ATIVIDADE HOSPITALAR QUE NÃO AFASTA A LIMITAÇÃO CONSTITUCIONAL DO ART. 7º, XXI. NECESSIDADE DE PRESERVAÇÃO DA HIGIEZ DO AMBIENTE DE TRABALHO.**

No presente caso, os autos de infração do Ministério do Trabalho indicam que a extrapolação de jornada no Réu Hospital não se mostrou ocasional. Com efeito, o auto de infração evidencia que, no período de três meses, ocorreram 200 infrações caracterizadas pela prorrogação do limite legal de 2 horas e, ao menos, 120 infrações ao intervalo mínimo de 11 horas. Tais informações, que gozam de presunção relativa de veracidade, não foram infirmadas, no entanto, por robusta prova em sentido contrário. Soma-se a isso o fato de que as normas relativas a jornada de trabalho são imperativas e não podem ser excepcionadas ao alvedrio do empregador, nem mesmo ao argumento da relevância social da atividade exercida pelos trabalhadores e pela empresa. Vale mencionar, outrossim, que, em se tratando de atividade de grande responsabilidade por envolver até mesmo risco à integridade e vida dos pacientes em caso de erro, com mais rigor se deve observar a jornada, porquanto comprovado que a fadiga física e mental é elemento importante, inclusive, na ocorrência de erros médicos. Destaca-se que a jornada 12x36, por se tratar de regime excepcional, deve ser interpretada restritivamente. A margem de prorrogação da jornada, portanto, deve observar os limites inderrogáveis do art. 7º, XXI, da CF, referentes à “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”. Recurso ordinário do Ministério Público do Trabalho a que se dá provimento para determinar que a parte Ré: a) abstenha-se de exigir prorrogação da jornada de trabalho para além de 2 horas diárias; b) abstenha-se de exigir prorrogação da jornada normal de trabalho de seus empregados que exercem jornada 12x36; c) conceda um período mínimo de 11 horas consecutivas de descanso entre duas jornadas de trabalho e de 24 horas após o sexto dia contínuo de labor, sob pena de aplicação de multa diária no valor de R\$ 1.000,00 (um mil reais) por empregado encontrado trabalhando em situação irregular, a reverter em favor da sociedade, por meio do convênio firmado entre o Ministério Público do Trabalho e a Organização Internacional do Trabalho - OIT, com o fim de implementação de ações de promoção do trabalho decente, conforme termo de cooperação assinado em 2016 (“Termo de cooperação entre Ministério Público do Trabalho - Procuradoria-Geral do Trabalho - PGT e o Escritório Internacional do Trabalho da Organização Internacional do Trabalho, representado pelo seu Escritório Regional para América Latina e Caribe - OIT, conjuntamente as partes, para a implementação de ações de promoção do trabalho decente no Brasil”), mediante comprovação nos presentes autos. (Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (2ª Turma). Acórdão: 0010119-78.2016.5.09.0003. Relator: RICARDO TADEU MARQUES DA FONSECA. Data de julgamento: 12/03/2019. Publicado no DEJT em 20/03/2019. Disponível em: <<https://url.trt9.jus.br/vjsqv>>

**DOENÇA OCUPACIONAL - INCAPACIDADE PARA O TRABALHO - FONTES NORMATIVAS NACIONAIS E INTERNACIONAIS**

“Diversas convenções internacionais da Organização Internacional do Trabalho (OIT) procuram resguardá-lo, destacando-se, em caráter geral, as convenções 115; 136; 139; 148; 152; 155; 159; 161; 162; 167; 170; 171; 174; 176 e 183. Já a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) trata da segurança e saúde do trabalhador no art.154 e seguintes do Título II, Capítulo V e no Título III (Normas Especiais de Tutela do Trabalho, além das Portarias do Ministério do Trabalho e a Lei Orgânica da Saúde - Lei 8.080/90), Capítulos III e IV. Por ocasião da aprovação da Declaração relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, de 1998 a OIT destacou a importância da mobilização do conjunto de seus meios de ação normativa, de cooperação técnica e de investigação em todos os âmbitos de sua competência, e, em particular, nos de emprego, formação profissional e condições de trabalho, a fim de que no marco de uma estratégia global de desenvolvimento econômico e social, as políticas econômicas e sociais se reforçassem mutuamente com vistas à criação de um desenvolvimento sustentável de base ampla. Reconhecia, pois, a partir de então, o papel relevante desse tema na busca da proteção da vida e da saúde dos trabalhadores em seu meio ambiente do trabalho. Guilherme José P. Figueiredo adverte quanto ao conceito de meio ambiente que na lei 6938, de 31 de agosto de 1981 sua definição engloba não apenas a noção de biota mas também releva o seu aspecto cultural, pelo meio ambiente construído e pelo meio ambiente do trabalho(9). Reconhecendo a utilização de expressões como milieu du travail e ambiente di lavoro, tem-se que a denominação meio ambiente de trabalho possui suficiente intensidade significativa, englobando tanto a ideia de local de trabalho, quanto outras expressões de natureza similar. Seu alcance significativo, como já demonstrado anteriormente, já se encontra incorporado no ordenamento jurídico internacional pela previsão da Convenção n. 155 da Organização Internacional do Trabalho sobre segurança e saúde dos trabalhadores de 1981 e na Constituição Federal de 1988, em seu artigo 200, inciso VIII. Referida Convenção foi recepcionada pelo ordenamento jurídico brasileiro pelo Decreto n. 1254 de 29 de setembro de 1994, entrando em vigor para o Brasil em 18 de maio de 1993. Há previsão de três áreas de ação para a salvaguarda da segurança e saúde laborais: aplicação e definições (artigo 1 a 3); nível nacional (artigos 8 a 15); nível da empresa (artigos 16 a 21), bem assim, a definição de um princípio de política nacional (artigos 4 a 7). A Convenção é aplicável a todas as áreas de atividade econômica, incluindo-se a administração pública, considerando como local de trabalho enquanto âmbito espacial de aplicação de seus dispositivos “como abrangendo todos os lugares onde os trabalhadores devem permanecer ou onde têm que comparecer, e que estejam sob controle, direto ou indireto, do empregador” (artigo 3, letra “c”). Nesse ato internacional negociado no âmbito da OIT, o termo saúde é definido abrangendo “não

só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene do trabalho”. A adoção de uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho deve considerar, segundo a convenção: a prevenção e redução periódica e permanente ao mínimo dos riscos físicos e psicológicos inerentes ao meio ambiente do trabalho, bem assim, o controle e manutenção dos componentes materiais de trabalho, em sua correlação com os executores e supervisores, garantindo-lhes o treinamento complementar necessário (artigos 4 e 5). Estabelece, ainda, que a política de ação nacional deverá considerar, ainda, a determinação da natureza e grau de risco; a proibição ou limitação de processos produtivos, que passam a sujeitar-se a autorização; a adoção de novos procedimentos para a declaração de acidentes de trabalho e de doenças profissionais; a realização de sindicâncias e, ainda, a publicização das informações. O processo de conscientização dos integrantes da relação capital-trabalho encontra-se tutelado (artigo 12), inclusive, o “jus resistentiae” do empregado no caso de interrupção de uma situação de trabalho que considerar, por motivos razoáveis, envolver perigo iminente e grave para sua vida ou sua saúde (artigo 13). Para que reste efetivado o direito fundamental à vida (artigo 1º, III e 5º da CF/88) devem ser viabilizados dois outros direitos fundamentais pressupostos: o direito à saúde e o direito ao trabalho (decente). O direito à saúde, desde a criação da Organização Mundial da Saúde em 1946, passou a ser entendido como o estado de completo bem estar físico, mental e social. A saúde do trabalho é espécie do gênero saúde, essa considerada na Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 como direito humano (artigo XXV, n. 1), ao lado do bem estar. A CF/88, nessa mesma evolução, acertadamente, positivou o direito à saúde como direito fundamental social (artigos 6º, 196 a 200), tendo previsto ainda, como já afirmado nestes autos, a necessidade de redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (artigo 7º XXII da CF/88), além do direito ao seguro contra acidentes do trabalho e à reparação dos danos causados pelo empregador (inciso XXVIII do mesmo artigo citado anteriormente), com capítulo específico sobre a proteção ao meio ambiente. A própria Consolidação das Leis Trabalhistas estabelece nos artigos 157 a 201 obrigações tanto de empregados quanto dos empregadores no que diz respeito ao ambiente de trabalho, dispositivos que devem ser apreendidos pela (boa) hermenêutica constitucional do artigo 200, VIII da CF/88. É a própria lei 8080/90, em seu artigo terceiro que apresenta como fatores determinantes e condicionantes do direito à saúde, a alimentação, a moradia, o saneamento básico, o meio ambiente, o trabalho, a renda, a educação, o transporte, o lazer e o acesso aos bens e serviços essenciais. Por certo, decorrente da obrigação contratual de dar trabalho, a ré, dentro

de suas dependências e sob o exercício do poder empregatício, tem o chamado “dever de incolumidade” evitando e afastando riscos contra a integridade física e mental do empregado criados pela atividade por ele exercida. Trata-se da eficácia horizontal das normas protetivas fundamentais, no sentido de garantir-se a sua aplicação no campo das relações jurídico-privadas, segundo Perez Luño, para manter a plena vigência dos valores incorporados nos direitos fundamentais em todas as esferas do ordenamento jurídico. Segundo a Opinião Consultiva 18/2003 da CIDH a obrigação de respeito e garantia dos direitos humanos projeta seus efeitos na relação trabalhista privada, na qual o empregador deve respeitar os direitos humanos de seus trabalhadores, resguardando os direitos de liberdade, privacidade e dignidade na tensão entre os direitos fundamentais específicos dos trabalhadores e os direitos fundamentais inespecíficos (cidadania na empresa). (Fragmentos da sentença da lavra do MM. Juiz Tarcísio Correa de Brito)(TRT3 - MG, Autos 0011748-16.2017.5.03.0037 (ROT), Primeira Turma, Relator(a)/Redator(a): Luiz Otavio Linhares Renault, DeJT 16/08/2019. DEJT/TRT3/Cad.Jud. Página 456)

**EQUIPARAÇÃO SALARIAL. TRABALHO DE IGUAL VALOR. CONTROLE DE CONVENCIONALIDADE.** 1. As Convenções Internacionais 100 e 111, da Organização Internacional do Trabalho, tratam da igualdade entre homens e mulheres por trabalho de igual valor e sobre discriminação em matéria de emprego e ocupação, respectivamente. Ambas foram ratificadas pelo Brasil e, segundo entendimento do Colendo Supremo Tribunal Federal, têm caráter de norma supralegal, pois versam sobre direitos humanos. 2. As normas internacionais previstas nas mencionadas Convenções devem ser aplicadas, especialmente no que concerne à isonomia salarial e no tocante aos critérios interpretativos das normas infraconstitucionais. Objetiva-se conformar os seus conceitos aos parâmetros dispostos nos tratados internacionais de direitos humanos, havendo espaço, inclusive, para o controle de convencionalidade. 3. A pedra de toque revela-se no trabalho de igual valor, pois os requisitos dispostos no art. 461, da CLT, caso interpretados de forma restritiva, darão ensejo a discriminações entre pessoas cujo trabalho não tem valor distinto, considerando, ainda e, principalmente, o direito fundamental ao trabalho decente e a dignidade humana. 4. A existência de fato impeditivo em virtude da aplicação do art. 461, §4º da CLT, contudo, obsta à equiparação salarial. 5. Recurso ordinário conhecido e provido no aspecto para decotar as diferenças salariais da condenação. (TRT3 - MG, Autos 0010143-33.2015.5.03.0028 (ROT), Quarta Turma, Relator(a)/Redator(a): Paula Oliveira Cantelli, DeJT 06/02/2018)

**“RECURSO ORDINÁRIO EM MANDADO DE SEGURANÇA. PODER DE POLÍCIA TRABALHISTA. INTERDIÇÃO DE MAQUINÁRIO DETERMINADA POR AUDITOR FISCAL DO TRABALHO. RISCO GRAVE E IMINENTE À INTEGRIDADE FÍSICA DOS**

**TRABALHADORES. NÃO CONFIGURAÇÃO. DEBATE REMANESCENTE PERANTE O JUÍZO COATOR.** Com o propósito de realizar o ideal do trabalho decente e tutelar a integridade física e psíquica dos trabalhadores, a Constituição da República dispõe competir à União organizar, manter e executar a inspeção do trabalho (art. 21, XXIV, da CF). No exercício dessa competência, que materializa o poder de polícia trabalhista (CTN, art. 78), os Auditores Fiscais do Trabalho estão investidos de diversos poderes, entre os quais, o de livre acesso e investigação (art. 12 da Convenção 81 da OIT; art. 630, § 3º, da CLT), de imposição de embargos e interdições (arts. 161 e 162 da CLT; NR 3, RIT, art. 18, XIII) e de lavratura de autos de infração (art. 628 da CLT). No caso dos autos, foi determinada a interdição de três máquinas da empresa impetrante, com fundamento no art. 161 da CLT, sob o pressuposto de que configurado risco grave e iminente para os trabalhadores. Proposta pela empresa Ação para Produção de Prova Antecipada (arts. 381 a 383), sobreveio laudo técnico circunstanciado, elaborado com as máquinas desligadas por força da prévia interdição, no qual afirmada a ausência do risco grave e iminente à integridade física dos trabalhadores. Em seguida, nos autos da Ação Ordinária de Anulação de Auto de Interdição também ajuizada pela empresa, o d. juízo reputado coator postergou o exame da tutela de urgência antecipatória que lhe fora deduzida e determinou a complementação do laudo pericial, que deveria ser produzido com as máquinas em normal funcionamento. Contra essa decisão, impetrou a empresa o presente mandado de segurança, no qual obteve a concessão de liminar, que foi mantida pelo Colegiado de origem por ocasião do julgamento do Agravo Interno (CPC, art. 1021). Concedida a segurança pela Corte de origem, para revogar a interdição das máquinas até a conclusão da prova pericial complementar determinada pelo juízo reputado coator, sobrevém o presente recurso ordinário. Ocorre que, produzida a prova pericial complementar determinada pelo juízo primário, cumpre-lhe examinar a tutela de urgência deduzida, na medida em que o alcance da cognição postulada neste mandamus, com base nos elementos de convicção referidos, já exauriu seus efeitos. Diante desse contexto, a esta Corte cabe apenas, salvo melhor juízo, preservar a situação fático-jurídica constituída pela Corte Regional, até que o d. juízo natural primário se posicione a propósito do novo elemento de convicção apresentado. Com base nessas considerações, cumpre desprover o recurso ordinário aviado pela União (PGU), embora sem prejuízo do novo exame da tutela de urgência pela i. Autoridade reputada coatora, conforme expressamente ressalvado no corpo da decisão regional recorrida. Acrescenta-se, ainda, que “nos últimos cinco anos, houve apenas a ocorrência de 2 (dois) acidentes sem maior gravidade, nas dependências da empresa impetrante”, do que decorre a compreensão de que a interdição, “como medida extrema e que tem na sua essência a obstaculização da atividade econômica, deve se dar com efetiva e ponderável presença dos suportes fáticos que a legitimam e lhe dão lugar e oportunidade - o apregoado risco grave e iminente aos trabalhadores operadores do maquinário interditada -, no caso

dos autos, inexistentes(...).” Significa afirmar, à luz dos elementos de prova produzidos até o instante desta impetração, que não estão presentes os pressupostos fáticos dos arts. 13.2. “b, da Convenção 81 da OIT e 161 da CLT, bem assim da NR 3, item 3.1.1 do MTE. Recurso ordinário conhecido e desprovido “ (RO-20879-36.2016.5.04.0000, Subseção II Especializada em Dissídios Individuais, Redator Ministro Douglas Alencar Rodrigues, DEJT 22/09/2017).

**“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 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** . 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 um rol taxativo de 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 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.

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 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 edilidade 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. 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-espço 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 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). 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. Apesar 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, pesadamente, 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 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 cidadãos 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. 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 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 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 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 reparatorias. 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 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 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 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 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 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 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. 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. 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 Convenção todas 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.: 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 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, reitera-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. 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 7º , 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 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 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.

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 interesses coletivos. Nesse cenário e como é ínsito 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 justralhista. 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**” (RRAg-597-15.2020.5.06.0021, 3ª Turma, Relator Ministro Alberto Bastos Balazeiro, DEJT 30/06/2023).