

NOTA TÉCNICA 19/2025 CENTRO DE INTELIGÊNCIA - TRT-PR

DIREITO DO TRABALHO E DIREITOS HUMANOS. NOTA TÉCNICA. DIRETRIZES DE ATUAÇÃO DA UNIDADE DE MONITORAMENTO E FISCALIZAÇÃO (UMF) DO TRT9. APROVAÇÃO.

I. CASO EM EXAME

1 Nota Técnica proposta pelo Grupo Operacional do Centro de Inteligência do TRT9, com o objetivo de divulgar e implementar as diretrizes da Unidade de Monitoramento e Fiscalização das decisões do Sistema Interamericano de Direitos Humanos (UMF/CNJ) no âmbito do Tribunal, fomentando o diálogo interinstitucional e o fortalecimento das competências do Poder Judiciário na implementação das decisões interamericanas, bem como diretrizes para atuação da UMF/TRT9.

II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO

2 Há duas questões em discussão: (i) definir as diretrizes para atuação, monitoramento e promoção dos Direitos Humanos pela UMF/TRT9; (ii) determinar medidas para a proteção dos direitos dos povos indígenas, em consonância com as diretrizes do CNJ e da Corte Interamericana de Direitos Humanos.

III. RAZÕES DE DECIDIR

1 A Nota Técnica visa aprimorar a observância dos compromissos internacionais em Direitos Humanos no âmbito do TRT9, por meio da divulgação e implementação das diretrizes da UMF/CNJ.

2 As diretrizes estabelecidas pelo CNJ para as UMFs locais incluem a promoção de uma cultura de direitos humanos, o monitoramento das decisões do sistema interamericano, a classificação dos casos nas Tabelas Processuais Unificadas (TPUs), a adoção de protocolos de contingência e o monitoramento de casos relativos a comunidades indígenas.

3 O TRT9 instituiu a Unidade de Monitoramento e Fiscalização de Decisões e Deliberações da Corte Interamericana de Direitos Humanos (UMF/TRT9), vinculada ao Centro de Inteligência Regional, com a Coordenadoria de

Gerenciamento de Precedentes como Unidade de apoio Executivo (UAE).

4 A análise de processos envolvendo indígenas no TRT9, com base na ferramenta Falcão, identificou a necessidade de atenção especial aos direitos desses povos, em conformidade com a Convenção nº 169 da OIT e a Recomendação CNJ nº 163.

5 A pesquisa constatou que, embora os julgados tenham afastado a configuração de discriminação direta nos casos examinados, persiste um cenário de desigualdade estrutural que atinge de modo severo as comunidades indígenas, demandando ações que vão além da mera fiscalização.

6 A Recomendação CNJ nº 163/2025 estabelece diretrizes para a identificação e condução de processos estruturais, que demandam intervenções duradouras e multifacetadas para solucionar problemas graves e contínuos de desconformidade com a lei e os direitos fundamentais.

7 A articulação entre a aplicação dos princípios do Controle de Convencionalidade e os direitos assegurados pela Convenção 169 da OIT reforça a dimensão estrutural da questão, que exige uma abordagem que vá além da mera fiscalização.

IV. DISPOSITIVO

1 Aprovada a Nota Técnica nº 19/2025 do Centro de Inteligência do TRT-9 com o objetivo de implementar as diretrizes da UMF/CNJ no âmbito do TRT9 para promover uma cultura de direitos humanos, monitorar as decisões do sistema interamericano, classificar corretamente os casos nas TPUs, adotar protocolos de contingência e monitorar os casos relativos a comunidades indígenas.

2 promover a proteção dos direitos dos povos indígenas implementando ações que vão além da mera fiscalização, em conformidade com a Convenção nº 169 da OIT e a Recomendação CNJ nº 163/2025.

3 A atuação do TRT9 deve considerar a dimensão estrutural das questões envolvendo direitos humanos, aplicando os princípios do Controle de Convencionalidade e buscando a efetiva proteção dos direitos trabalhistas e fundamentais.

Dispositivos relevantes citados: CF/1988, art. 7º, XXXIII; Resolução CNJ nº 544/2024; Res. CNJ 364/2021; Lei nº 9.029/95, art. 1º; Convenção nº 169 da OIT; Recomendação CNJ nº 163/2025.

DA COMPETÊNCIA DO CENTRO DE INTELIGÊNCIA DO TRT9

Ao Centro de Inteligência do TRT9, instituído pelo Ato n. 108, de 22 de agosto de 2022, cabe, entre outras atribuições, prevenir, identificar e monitorar o ajuizamento de demandas repetitivas ou de massa e dos grandes litigantes, a partir da identificação das causas geradoras do litígio, e elaborar estratégias para tratamento adequado da questão, com a possível autocomposição ou encaminhamento de solução na seara administrativa; emitir notas técnicas referentes às demandas repetitivas ou de massa, para recomendar a uniformização de procedimentos administrativos e jurisdicionais e o aperfeiçoamento de normativos sobre a controvérsia; sugerir medidas para modernização e o aperfeiçoamento das rotinas processuais das secretarias no processamento de feitos que tenham recebido a mesma solução; executar as diretrizes estabelecidas pelo Centro Nacional de Inteligência da Justiça do Trabalho, realizar estudos e audiências públicas visando a obter subsídios para os temas sob apreciação, entre outros.

RELATÓRIO:

A presente Nota Técnica tem como objetivo aprimorar a observância dos compromissos internacionais em Direitos Humanos no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, mediante a divulgação e implementação das diretrizes compartilhadas pela Unidade de Monitoramento e Fiscalização das decisões do Sistema Interamericano de Direitos Humanos do CNJ (UMF/CNJ), fomentando o diálogo interinstitucional e o fortalecimento das competências do Poder Judiciário na implementação das decisões interamericanas.

As diretrizes propostas para a atuação das UFM's criadas no âmbito dos Tribunais são estruturadas em cinco eixos: (i) promoção de uma cultura de direitos humanos no Poder Judiciário; (ii) monitoramento das decisões do sistema interamericano; (iii) guia para classificação dos casos nas Tabelas Processuais Unificadas; (iv) adoção de protocolos de contingência nas tutelas de urgência interamericanas; e (v) monitoramento de casos relativos a comunidades indígenas.

JUSTIFICATIVA:

O Conselho Nacional de Justiça (CNJ), por meio da Resolução CNJ nº 544, de 11 de janeiro de 2024, altera a Res. CNJ 364/2021, instituindo a Unidade

de Monitoramento e Fiscalização de decisões do Sistema Interamericano de Direitos Humanos (UMF/CNJ), recomendando a criação de UMFs locais nos Tribunais.

O Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, em observância à aludida Resolução, instituiu, mediante ato da Presidência nº 206, de 27 de junho de 2024, do TRT9, a Unidade de Monitoramento e Fiscalizações de Decisões e Deliberações da Corte Interamericana de Direitos Humanos (UMF/TRT9), vinculada ao Centro de Inteligência Regional, tendo a Coordenadoria de gerenciamento de Precedentes, Uniformização de Jurisprudência e ações Coletivas como Unidade de apoio Executivo (UAE). Esta unidade tem por atribuições monitorar processos, divulgar jurisprudência interamericana, oferecer consultoria técnica e apoio logístico, propor ações de mediação, estruturar planos de ação, promover cursos de capacitação, atuar como ponto de contato com a UMF/CNJ.

Com o intuito de padronizar e orientar as ações de monitoramento e promoção dos Direitos Humanos, o CNJ publicou diretrizes importantes para a atuação das UMFs locais. A Cartilha, estabelece eixos de atuação, incluindo o monitoramento de casos envolvendo comunidades indígenas. Este documento orienta a promoção de uma cultura de direitos humanos, o monitoramento de decisões interamericanas, a correta classificação nas TPUs, protocolos de contingência e, especificamente, a atenção às especificidades dos direitos indígenas.

Neste contexto, oportuna a edição da presente Nota técnica como divulgadora no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região destes pilares, em especial análise de decisões judiciais dos últimos cinco anos (2020 – 2025), com foco no monitoramento de casos envolvendo a comunidade indígena. Considerando a vulnerabilidade histórica e social dos povos indígenas, a proteção de seus direitos demanda acompanhamento contínuo, visando garantir sua proteção e inclusão. Para tanto, foram analisados por amostragem, processos que abordam ou citam questões indígenas, todos disponíveis no sistema Falcão, ferramenta de pesquisa jurisprudencial Nacional, desenvolvida pelo TRT9.

DIRETRIZES DE ATUAÇÃO, MONITORAMENTO E PROMOÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS - UMF TRT9

Conforme mencionado alhures, esta Nota Técnica propõe a divulgação das DIRETRIZES DE ATUAÇÃO PARA AS UMFs LOCAIS para MONITORAMENTO

E PROMOÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS no âmbito do TRT9. As diretrizes, que se propõe sejam consideradas parte anexa ao presente documento, podem ser consultadas pelo link a seguir:

https://drive.google.com/file/d/1aWprp0AqeyVHeA01HU9unuCFWuJ3sJOH/view?usp=drive_link

As diretrizes, estão estruturadas em cinco eixos principais: (i) promoção de uma cultura de direitos humanos no Poder Judiciário; (ii) monitoramento das decisões do sistema interamericano; (iii) guia para classificação dos casos nas Tabelas Processuais Unificadas; (iv) adoção de protocolos de contingência nas tutelas de urgência interamericanas; e (v) monitoramento de casos relativos a comunidades indígenas.

PROMOÇÃO DE UMA CULTURA DE DIREITOS HUMANOS NO PODER JUDICIÁRIO

Neste primeiro eixo, destaca-se a importância da formação em direitos humanos. Entre os princípios orientadores da atuação das Unidades de Monitoramento e Fiscalização (UMFs) locais, incluem-se o fomento à realização de capacitações em direitos humanos, devendo as UMFs locais promoverem junto às respectivas Escolas Judiciais, a formação e o desenvolvimento de conhecimento sobre direitos humanos. Cabe, ainda, disseminar o conhecimento sobre as normas internacionais de direitos humanos e as decisões da Corte Interamericana de Direitos Humanos, e incentivar a prática do controle de convencionalidade, averiguando se as leis e práticas locais estão em conformidade com os tratados internacionais de direitos humanos.

Felizmente, a Escola Judicial do TRT9 encontra-se plenamente engajada ao Pacto Nacional do Judiciário pelos Direitos Humanos, firmado pelo TRT9, em sua pauta, tendo inclusive recentemente promovido curso de aprimoramento Curso “Direitos Humanos, a Justiça do Trabalho e o Controle de Convencionalidade”, Ministrado pela Professora Victoriana Leonora Corte Gonzaga (advogada especialista em desenvolvimento sustentável e responsabilidade corporativa, Mestre em Direito e Desenvolvimento Econômico e Social pela FGV/SP e graduada em Direito pela PUC/SP, Professora conteudista do Curso de Convencionalidade da Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados (Enfam), Membro do Grupo de Trabalho do CNJ responsável pela elaboração do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero), realizado de 9 de setembro a 13 de

outubro de 2025, com carga horária de 12 horas, modalidade EAD síncrono. O curso promoveu o fortalecimento da cultura de direitos humanos e o controle de convencionalidade no âmbito do Poder Judiciário, baseado na ideia de que os juízes nacionais também são “juízes interamericanos” e se inspira na Recomendação CNJ n. 123/2022, que orienta os órgãos do Poder Judiciário a observar os tratados internacionais de direitos humanos, exercer o controle de convencionalidade e utilizar a jurisprudência da Corte IDH. Nesta linha, recomendável o incremento de atividades de treinamento e capacitação para servidores e magistrados sobre Direitos Humanos de forma continuada. Essa proposta demonstra o compromisso do TRT9 em promover uma cultura institucional que valorize e proteja os Direitos Humanos em suas atividades.

MONITORAMENTO DAS DECISÕES DO SISTEMA INTERAMERICANO

Considerando a necessidade adotar medidas para o cumprimento das decisões proferidas pelo Sistema Interamericano de Direitos Humanos envolvendo o Estado brasileiro, há que se determinar no que consiste o monitoramento a ser realizado pela UMF local.

A minuta das Diretrizes disponibilizada pela UMF do CNJ, esclarece que devem ser mapeados os casos do SIDH afetos à jurisdição da UMF local e organizar em banco de dados com informações referentes aos pontos resolutivos/recomendações das decisões interamericanas e seus respectivos status de cumprimento.

Neste sentido, as UMF deve realizar busca nos sites da UMF/CNJ, da Corte IDH e da CIDH para verificar quais os casos em face do Brasil que estão sob a jurisdição da respectiva UMF local;

Uma vez localizados casos afetos, é importante verificar quais são os pontos resolutivos e/ou recomendações e se já houve cumprimento, ainda que parcial, de algum deles, para acompanhamento. Também devem ser recolhidas informações pertinentes aos casos, relacionar vítimas, processos judiciais vinculados realizando o cadastramento dos processos nas Tabelas Processuais Unificadas (TPUs).

Embora não existam casos diretamente afetos à Jurisdição do TRT9 identificados até o momento, entendemos ser necessária a edição de Notas técnicas para estudo e divulgação de orientações para adoção de medidas para identificação de casos de violação de direitos humanos, bem como fluxos de procedimentos, canais de comunicação para o envio de informações ou

denúncias de violações de direitos humanos à Corte Interamericana de Direitos Humanos (Corte IDH).

GUIA PARA CLASSIFICAÇÃO DOS CASOS NAS TABELAS PROCESSUAIS UNIFICADAS

Nos termos do terceiro eixo das Diretrizes de atuação para as UMFs locais, recomenda-se estudo para a implementação no PJe do TRT9 do Nível 1 da TPU (6191: Direito Internacional), de novo Nível 2 (“Casos que envolvam normas internacionais de direitos humanos”) com a devida divulgação aos usuários no momento do ajuizamento das ações, para que utilizem os códigos correspondentes. Esta providência reforça o controle de convencionalidade e facilita o monitoramento e a fiscalização destas demandas.

ADOÇÃO DE PROTOCOLOS DE CONTINGÊNCIA NAS TUTELAS DE URGÊNCIA INTERAMERICANAS

As diretrizes para o cumprimento de tutelas de urgência do Sistema Interamericano de Direitos Humanos orientam uma abordagem proativa e colaborativa, com foco na escuta atenta das vítimas e de seus representantes.

A prioridade é dada a situações de extrema gravidade e danos irreparáveis, demandando reuniões interinstitucionais que promovam o diálogo ativo entre os órgãos envolvidos. Essa cooperação interinstitucional é fundamental para a construção coletiva de estratégias de atuação, envolvendo o Poder Judiciário, e as demais esferas do poder, de forma a garantir o desenvolvimento de soluções eficazes e adequadas ao contexto fático.

A adoção de um plano de trabalho resumido em eixos é essencial, definindo de forma clara as atividades a serem executadas, metas, indicadores, cronogramas e a matriz de responsabilidades.

Este plano deve incluir mecanismos de monitoramento periódico, por meio de reuniões de trabalho destinadas à avaliação dos avanços e desafios, garantindo a flexibilidade e adequação das ações frente às particularidades de cada caso e ao contexto em mutação.

Ferramentas de monitoramento baseadas em indicadores e dados, bem como a publicização dos resultados e a documentação detalhada de todas as etapas, asseguram a transparência e a prestação de contas à sociedade e ao Sistema Interamericano.

Essas diretrizes de atuação visam assegurar um processo organizado,

previsível e efetivo no atendimento às tutelas de urgência, fortalecendo a resposta do Estado aos compromissos internacionais em direitos humanos. A cooperação entre as partes, a participação ativa das vítimas e o monitoramento contínuo são pilares para garantir o cumprimento eficaz das decisões, sempre à luz da centralidade das vítimas e da necessidade de soluções que minimizem danos irreparáveis.

Para mais, o esquema a seguir detalha os elementos constitutivos de um protocolo de contingência para o cumprimento de tutelas de urgência:

MONITORAMENTO DE CASOS RELATIVOS A COMUNIDADES INDÍGENAS

O quinto eixo das diretrizes estruturantes voltadas ao fortalecimento da cultura de direitos humanos no âmbito do Poder Judiciário, concentra-se em uma dimensão prioritária: a proteção e promoção dos direitos dos povos e comunidades indígenas.

Após tratar de aspectos gerais e procedimentos voltados à atuação interamericana, este eixo busca aplicar esses mesmos princípios a uma realidade que demanda atenção diferenciada, marcada por vulnerabilidades e pela necessidade de uma abordagem intercultural. As diretrizes propõem a adoção de quatro passos para o monitoramento de casos relativos à povos indígenas:

- 1 - mapeamento de processos judiciais relativos à indígenas
- 2- classificação dos processo nas Tabelas processuais Unificadas como caso do sistema interamericano (CIDH e corte IDH)
- 3 - seja dada prioridade no julgamento, com base na Recomendação CNJ n. 123/2022 e na Meta 7 das Metas Nacionais do Poder Judiciário.
- 4- sejam monitorados os processos judiciais, com base na metodologia de Níveis de Monitoramento, qual sejam: I- observação, II - Acompanhamento,

V- COLABORAÇÃO

Instigados pelo eixo de atuação, realizamos breve estudo por amostragem no âmbito do TRT9, analisando decisões judiciais dos últimos cinco anos (2020-2025) relativas à comunidades indígenas, com o objetivo de identificar eventuais questões que devam ser tratadas de forma estrutural. A iniciativa busca assegurar a efetividade dos direitos dos povos indígenas, em conformidade com a Convenção nº 169 da Organização Internacional do

Trabalho (OIT) e com a Recomendação CNJ nº 163, que orienta para a identificação de litígios de caráter sistêmico e complexo, demandando intervenções duradouras e multifacetadas para solucionar problemas graves e contínuos de desconformidade com a lei e os direitos fundamentais.

O Conselho Nacional de Justiça (CNJ) definiu diretrizes para o monitoramento de processos judiciais envolvendo povos indígenas, a serem seguidas pelas Unidades de Monitoramento e Fiscalização (UMFs) e pelos tribunais. Primeiro, os tribunais devem mapear os processos relacionados às comunidades indígenas e classificá-los como casos do Sistema Interamericano de Direitos Humanos nas Tabelas Processuais Unificadas (TPUs). Depois, recomenda-se priorizar o julgamento desses processos.

O monitoramento ocorre em três níveis: Observação (acompanhamento contínuo); Acompanhamento (casos mais complexos, com solicitações periódicas de informações); Colaboração (situações graves que exigem cooperação interinstitucional e planos de ação).

Nesses casos, o CNJ orienta que se adotem planos de ação ou contingência com diálogo interinstitucional e intercultural. Além disso, deve-se verificar: o cumprimento do art. 18 da Resolução nº 454/2022 (ciência às comunidades e diálogo intercultural); a realização de perícia antropológica; o envolvimento da Comissão Regional de Soluções Fundiárias; a realização de visitas técnicas e tentativas de mediação; e o acompanhamento de casos de violência contra indígenas.

Para os povos em isolamento voluntário, deve-se respeitar o princípio do não-contato e o direito à autodeterminação, garantindo proteção integral devido à vulnerabilidade específica (epidemiológica, territorial, sociocultural etc.). Por fim, reafirma-se o direito à consulta livre, prévia e informada, respeitando as particularidades culturais e formas próprias de representação, assegurando uma atuação judicial intercultural e voltada à proteção integral dos direitos dos povos indígenas.

ANÁLISE DE PROCESSOS ENVOLVENDO INDÍGENAS NO TRT9

Com o intuito de melhor compreensão acerca do quinto eixo estruturante das Diretrizes para monitoramento dos casos relativos a povos indígenas, realizamos pesquisa na ferramenta Falcão nas decisões publicadas nos últimos 5 anos no TRT9, utilizando o termo “indígena” para que retornasse o máximo de resultados. A pesquisa retornou 97 sentenças e 193 acórdãos.

Procedemos à análise dos casos concretos, e muitos revelaram-se falsos resultados, tratando-se de menção ao “Protocolo para Julgamento com Perspectiva Antidiscriminatória, Interseccional e Inclusiva”, elaborado pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho, que orienta a magistratura a reconhecer práticas discriminatórias, inclusive veladas, que atingem grupos historicamente marginalizados — como trabalhadores negros, indígenas, estrangeiros ou migrantes, utilizados para fundamentar decisões envolvendo outros grupos de trabalhadores discriminados.

Um dos casos analisados que se apresentou com grande repercussão, foi uma ação movida por sete trabalhadores da Terra Indígena de Mangueirinha contra a empresa Atlas Indústria de Eletrodomésticos Ltda., RT nº 0000271-15.2020.5.09.0072, ajuizada em 07 de julho de 2020 na Vara do Trabalho de Pato Branco (PR), sob a alegação de dispensa discriminatória durante a pandemia da COVID-19. Segundo os autores, as demissões, ocorridas em abril de 2020, teriam sido motivadas pelo fato de pertencerem ao grupo de risco da pandemia. A hipótese, embora não tenha sido provada, era plenamente plausível, conforme indicou pesquisa da ABEP (Associação Brasileira de Estudos Populacionais, 2020), que analisou a vulnerabilidade demográfica e infraestrutural das terras indígenas à COVID-19. Na mesma direção, estudo realizado pelo Núcleo de Métodos Analíticos para Vigilância em Saúde Pública, em conjunto com o Grupo de Trabalho sobre Vulnerabilidade Sociodemográfica e Epidemiológica dos Povos Indígenas no Brasil à Pandemia de COVID-19, concluiu que as populações indígenas apresentavam maior vulnerabilidade geográfica e sociodemográfica, comprovando condições de desvantagem em comparação à população não indígena em diversos indicadores, com destaque para: a) menor proporção de escolaridade formal; b) menor cobertura de saneamento; e c) elevada mortalidade precoce, especialmente entre residentes em terras indígenas. Além disso, os grupos indígenas isolados e de recente contato estão em situação única de vulnerabilidade, conforme dispõe a Resolução CNJ nº 454, art 8, §1º.

Em contestação, a empresa negou qualquer prática discriminatória, sustentando que as dispensas decorreram da crise econômica. Alegou ter buscado alternativas para evitar as demissões, como a adoção de trabalho remoto para funções compatíveis e a concessão de férias coletivas e individuais. Mesmo assim, afirmou não ter sido possível conter os efeitos da crise, que resultaram nas demissões em massa.

A causa foi julgada improcedente, não tendo sido comprovado o

caráter discriminatório das demissões. O Ministério Público do Trabalho, ao manifestar ciência da sentença, instaurou inquérito civil para investigar a possível prática discriminatória. Após colher informações junto à empresa, ao sindicato da categoria e à Fundação Nacional dos Povos Indígenas (FUNAI), concluiu não haver indícios de discriminação étnica, entendendo que as dispensas ocorreram por motivos estritamente econômicos. Nenhuma das partes recorreu da decisão, e o processo transitou em julgado.

Outro caso relevante envolvendo a mesma comunidade indígena, foi identificado na RT nº 0000397-71.2020.5.09.0749, movida por uma trabalhadora autodeclarada indígena, moradora de Manguueirinha, contra a Coasul Cooperativa Agroindustrial. A autora relatou ter sido admitida em 2015 e dispensada sem justa causa em abril de 2020. Alegou ter realizado horas extras sem o devido pagamento, sofrido descontos ilegais, supressão de intervalos intrajornada e recolhimento irregular do FGTS. Além disso, requereu indenização por danos morais decorrentes de dispensa discriminatória, afirmando que cerca de 40 indígenas empregados pela cooperativa foram demitidos nas mesmas circunstâncias, o que teria comprometido o sustento de suas famílias.

A Coasul, em defesa, alegou prescrição quinquenal das verbas anteriores a 07/07/2015 e negou irregularidades quanto à jornada de trabalho, sustentando que a autora cumpria expediente de 8h48min de segunda a sexta-feira, com compensação aos sábados, conforme acordos firmados com o sindicato. Afirmou ainda que a empregada usufruía regularmente de seus intervalos e descansos. Sobre a dispensa, a cooperativa argumentou que não houve discriminação étnica, mas que o desligamento decorreu da suspensão das linhas de transporte público utilizadas pelos empregados entre Manguueirinha e a sede da empresa, tornando-se inviável manter o transporte dos trabalhadores daquela localidade.

Segundo a Coasul, a medida atingiu tanto trabalhadores indígenas quanto não indígenas e todos tiveram seus contratos rescindidos pelo mesmo motivo da parte demandante. Ressaltou também que continua empregando indígenas de outras localidades, afastando, assim, a alegação de discriminação. Após apurar os fatos, o MPT, atuando também como custos legis, verificou que todos os trabalhadores dispensados residiam no Município de Manguueirinha, conforme confirmação da FUNAI e da Secretaria Especial de Saúde Indígena (SESAI).

O parecer do Ministério Público do Trabalho (Id f095c05), assim concluiu:

“É evidente, portanto, que a ré, ao invés de adotar medidas para proteção dos trabalhadores indígenas, principalmente em razão do contexto da pandemia do novo coronavírus (COVID-19), causou-lhes danos ao promover a dispensa em massa e fundada em critério discriminatório, contrariando os ditames internacionais, constitucionais e legais a respeito da matéria.

Diante do exposto, o Ministério Público do Trabalho manifesta-se pela procedência das ações, uma vez que caracterizada a dispensa discriminatória de trabalhador indígena, como forma de reparação aos danos causados e restituição da ordem jurídica.”

A sentença reconheceu a prescrição das verbas anteriores a 07/07/2015 e indeferiu os pedidos relacionados a horas extras e intervalos, mas deferiu parcialmente o adicional noturno. Quanto à alegação de discriminação, concluiu que as demissões não tiveram relação com a origem étnica da trabalhadora, mas com dificuldades logísticas e econômicas decorrentes da suspensão do transporte oferecido pelo município entre a comunidade indígena e a cooperativa. Destacou, ainda, que outros empregados não indígenas também foram dispensados e que a empresa mantém, em outras regiões, trabalhadores indígenas em seu quadro de funcionários.

Após proferida a sentença, a parte reclamante interpôs recurso ordinário ao TRT da 9ª Região requerendo o pagamento das horas extras, das diferenças de FGTS e o pagamento de dano moral por dispensa discriminatória. O acórdão manteve a sentença quanto ao pedido de dispensa discriminatória:

e) dano moral - dispensa discriminatória Transcreve-se da r. sentença: “A parte autora postula o pagamento de indenização por danos morais, ao fundamento de que foi vítima de dispensa discriminatória, juntamente com todos os índios que residem no Município de Manguaçu e trabalhavam na reclamada.

Na defesa, a ré nega a existência conotação discriminatória na dispensa. Afirma que havia duas linhas de ônibus que transportavam empregados oriundos de Manguaçu, uma custeada pelo Município e outra pela reclamada. Aduz que, em razão da interrupção no fornecimento do transporte público pelo Município, tornou-se economicamente inviável manter o transporte dos trabalhadores daquela localidade, o que levou à decisão pela dispensa de todos eles, inclusive não indígenas.

Pois bem.

Observe que a autora da presente ação reside na reserva indígena situada no Município de Manguaçu/PR (id bc9 fd38), porém não

é indígena, conforme reconheceu em seu depoimento como informante na RT 0000383-87.2020.5.09.0749.

De todo modo, entendo que o pedido não merece acolhida.

A resposta ao ofício encaminhado ao Município de Manguueirinha confirma que houve interrupção no fornecimento de transporte público daquela localidade até a sede da reclamada, em maio de 2020, após recomendação do Ministério Público Estadual, emitida em janeiro de 2020 (id 1100000 e 7251cc9).

A prova oral colhida em audiência confirmou que os trabalhadores de Manguueirinha foram dispensados, à época do corte do transporte público municipal daquela cidade até a sede da empresa.

A reclamada comprova pelos termos rescisórios anexados com a contestação que outros trabalhadores daquele Município, não residentes na reserva indígena, também foram dispensados (id 32b956 a). Além disso, apresenta documentos demonstrando que mantém outros trabalhadores indígenas em seu quadro, residentes em outras localidades (id 7788897).

Das provas produzidas, observa-se que houve a dispensa dos trabalhadores residentes em Manguueirinha, inclusive não indígenas, motivada em decisão da empresa fundada em razões econômicas.

Ainda que este juízo entenda questionável a dispensa de todos os empregados em razão do corte da linha de transporte público, visto que alguns deles já eram transportados pela ré, o fato é que não houve dispensa motivada na etnia dos trabalhadores, mas tão somente nos custos decorrentes da cidade de origem, abrangendo inclusive os não indígenas. Ainda, ressalto que a empresa mantém em seu quadro trabalhadores indígenas.

Houve prejuízo pela perda do emprego durante a pandemia não só aos indígenas, mas a todos os afetados pela decisão da reclamada que residem em Manguueirinha.

Com a devida vênia ao entendimento do Ministério Público do Trabalho, entendo que não houve distinção baseada na etnia nem discriminação na forma prevista no art. 1º da Lei 9.029/95, razão pela qual não prospera o pedido de indenização por danos morais, pelos fundamentos postulados.

Indefiro.”

A recorrente destaca que “a reclamada também custeava o transporte de seus funcionários residentes em Manguueirinha/PR, conforme constou em sua defesa e no depoimento da sua preposta”. Alega que “restou evidente que houve a dispensa em massa e discriminatória dos funcionários que residem em Manguueirinha/PR, sendo em sua grande maioria indígenas”, frisando que “não houve nenhuma negociação prévia sobre estas demissões, mesmo que, com a Reforma Trabalhista, esta obrigação tenha deixado de existir, ela seria extremamente

necessária, em razão do estado de calamidade pública enfrentado no momento, ainda mais que, conforme tese da defesa, a pandemia não foi o motivo das demissões”.

Sustenta que “a atitude da empresa de demitir este grupo de empregados representou flagrante prejuízos aos trabalhadores em razão da impossibilidade de se procurar novo emprego em período de estado de emergência, não havendo a boa fé e lealdade da conduta dos contratantes em respeito ao princípio do diálogo social em face do iminente desemprego involuntário.” Assim, requer a responsabilização da empresa reclamada pela prática de atos arbitrários, ressaltando o teor do parecer emitido pelo Ministério Público do Trabalho às fls. 742/773. Requer a reforma da r. sentença, deferindo-se o pedido de indenização por danos morais decorrentes de dispensa discriminatória.

Analiso.

A Lei 9.029/95, dispõe em seu artigo 1º que “fica proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, ressalvadas, neste caso, as hipóteses de proteção ao menor previstas no inciso XXXIII do artigo 7º da Constituição Federal”.

Maurício Godinho Delgado apresenta que “Discriminação é a conduta pela qual se nega à pessoa, em face de critério injustamente desqualificante, tratamento compatível com o padrão jurídico assentado para a situação concreta por ela vivenciada” (DELGADO, Mauricio Godinho. “Curso de direito do trabalho”. 3 ed. São Paulo: LTr., 2004, p. 773).

Como regra geral, a demonstração de que a dispensa da reclamante se deu de forma discriminatória compete a esta, tendo em vista que se trata de fato constitutivo de seu direito, incumbindo-lhe o ônus da prova quanto à efetivação da despedida discriminatória, nos termos do art. 818, I da CLT. Tal regra é excepcionada apenas no caso de empregado portador de doença grave, nos termos da Súmula nº 443, do C. TST, o que não é o caso dos autos.

Em que pese a argumentação apresentada pela recorrente, e também pelo Ministério Público do Trabalho em primeiro grau, compartilho do entendimento adotado pelo juízo da primeira instância de que não ficou comprovado o caráter discriminatório da dispensa da reclamante. A prova documental anexada aos autos (fls. 429 e seguintes) comprova que a empresa rescindiu os contratos de trabalho daqueles que residiam em Manguinhos, sejam indígenas ou brancos, bem como manteve contratos com trabalhadores indígenas residentes em outra localidade (Chopinzinho).

Ademais, a matéria em debate já é de conhecimento deste E. TRT.

Peço vênia para transcrever os fundamentos adotados pela 1ª Turma em acórdão proferido nos autos nº 0000058-78.2021.5.09.0749 (ROT), de relatoria do Exmo. Des. Edmilson Antônio de Lima, publicado em 18/03/2022, adotando-os como razões de decidir:

"(...) No caso, o contrato foi extinto na mesma época em que houve a interrupção do transporte público daquela localidade e que possivelmente incorreria no aumento de despesas para Ré que teria que arcar com despesas de dois ônibus particulares para realizar o trajeto.

Além disso, a Ré anexou documentos (fls. 424/450) que comprovam a dispensa de outros empregados não indígenas e residentes no Município de Manguinhos, bem como documentos de fls. 457/469 que comprovam que a ré mantém em seu quadro de empregados outros trabalhadores indígenas residentes em outras localidades.

Assim, entendo que a prova documental corrobora com a tese defensiva de que a demissão se deu pelo custo do transporte e não exclusivamente pelo fato de ser indígena.

Por outro lado, a prova oral emprestada dos autos nº RT 0000383-87.2020.5.09.0749 também não socorre a tese inicial de que a dispensa do autor decorreu de prática discriminatória.

A Sra. Rosana Aparecida de Andrade, informante ouvida a convite do autor nos autos nº RT 0000383-87.2020.5.09.0749, não soube informar o motivo da dispensa dos indígenas e se outras pessoas além dos indígenas foram dispensadas. Afirma que todos os indígenas que saíam de Manguinhos foram dispensados; que não é indígena, mas reside na reserva indígena (Pje mídias a partir de 24min10seg).

O Sr. Dionei Luiz Gauer, testemunha ouvida a convite da Ré nos autos nº RT 0000383-87.2020.5.09.0749, declarou que houve demissão de funcionários residentes em Manguinhos, incluindo indígenas e não indígenas. Disse que foi informando que a demissão dos indígenas decorreu do custo com o transporte. Declarou que há uns 5 empregados que moram na reserva indígena trabalhando na COASUL e quando questionado informou que os indígenas conseguem ir com o ônibus de Chopinzinho fornecido pela empresa. Disse que esses trabalhadores já trabalhavam na época que houve a rescisão dos empregados que saíam de Manguinhos. (Pje Mídias a partir de 35min39 seg).

Assim, tem-se que ao autor não se desincumbiu do ônus de provar o caráter discriminatório da dispensa.

Não comprovada a dispensa discriminatória, não há que se falar em indenização, ante a ausência da prática de ato ilícito, e tampouco em reintegração ao emprego."

No mesmo sentido, foi a decisão proferida pela 2ª Turma, em acórdão proferido nos autos nº 0000369-06.2020.5.09.0749 (ROT), de relatoria do Exmo. Des. Luiz Alves, publicado em 16/03/2022:

“A prova oral demonstra que nem todos os trabalhadores dispensados pela reclamada eram indígenas, mas sim eram moradores tanto da cidade quanto da reserva indígena localizada no município de Manguueirinha. Da mesma forma, restou comprovado que a demissão destes empregados não teve caráter discriminatório, mas ocorreu por opção da reclamada que entendeu não ser viável economicamente a manutenção de alguns contratos de trabalho diante do corte da linha de transporte público municipal.

O ofício nº 015/2021 encaminhado pelo Município de Manguueirinha ao Juízo da cidade de Dois Vizinhos (fl.151), confirma que a partir de 05.05.2020, houve o cancelamento no fornecimento de transporte público municipal, que levava exclusivamente os trabalhadores residentes em Manguueirinha até a sede da reclamada, em razão da revogação da Lei 1.968/2017, a qual possibilitava o ente municipal disponibilizar transporte aos munícipes empregados em outras cidades da região (vide fls.517/518 e 543/553).

A revogação legislativa ocorreu após a recomendação administrativa nº 01/2020 encaminhada pelo Ministério Público Estadual, em janeiro/2020 (fls.523/530).

Os documentos carreados às fls. 348/373 comprovam que, no mesmo período, a reclamada dispensou outros trabalhadores não indígenas, residentes em Manguueirinha.

Ainda, os documentos de fls.375/393 demonstram que a reclamada mantém em seu quadro funcional empregados indígenas residentes em outros municípios, tal como na cidade de Chopinzinho.

Em que pese a argumentação da recorrente, no presente caso, não há provas de que a dispensa da autora foi discriminatória e que ocorreu em razão de sua etnia, ou de qualquer outra hipótese prevista na Lei 9.029/95.

Desta forma, a reclamante não se desincumbiu do ônus de demonstrar a existência de fato constitutivo do seu direito, nos termos dos artigos 818, I, da CLT e 373, I, do CPC, razão pela qual a indenização pleiteada é indevida.”

Pelo exposto, mantenho a r. sentença.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (4ª Turma). Acórdão: 0000397-71.2020.5.09.0749. Relator(a): LUIZ EDUARDO GUNTHER. Data de julgamento: 25/05/2022. Juntado aos autos em 31/05/2022. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/vhTYFq>>

Além do processo supramencionado, outras 11 ações foram ajuizadas, todas relativas ao mesmo fato e com mesmo fundamento. Nesses casos, igualmente, os pedidos de indenização por dano moral decorrente de dispensa discriminatória foram julgados improcedentes em primeiro grau, e,

mantidas as decisões em segunda instância.

Ainda que não se tenha comprovado ato discriminatório direto nos processos mencionados, é importante destacar que o poder de dispensa do empregador não é absoluto, devendo ser exercido em conformidade com os direitos humanos e fundamentais, como bem pontuado pelo Ministério Público do Trabalho.

Ademais, a Convenção nº 169 da OIT prevê medidas especiais para garantir a proteção eficaz em matéria de contratação e condições de emprego, combatendo a discriminação. Portanto, mesmo na ausência de comprovação de discriminação explícita, a análise da dispensa deve considerar os princípios de não discriminação e a proteção especial conferida aos trabalhadores indígenas, conforme preconiza a Convenção e as diretrizes de direitos humanos.

É de conhecimento geral que a pandemia atingiu a todos de forma indistinta; entretanto, os grupos em situação de vulnerabilidade social, como é o caso das comunidades indígenas, foram duplamente impactados.

No caso específico dos trabalhadores indígenas do Município de Manguaçu, a dispensa coletiva agravou um quadro de exclusão já existente, comprometendo o sustento de famílias que, conforme se observa pelas remunerações mensais juntadas nas petições iniciais, já eram ínfimas. As vítimas da dispensa, integrantes de um grupo de indivíduos hipervulneráveis, foram demitidas em um período crítico, no qual a recolocação no mercado de trabalho era pouco provável em razão das restrições e incertezas causadas pela pandemia, de acordo com a petição inicial do processo 0000397-71.2020.5.09.0749 .

Conforme bem pontuou o Exmo. Desembargador Luiz Eduardo Gunther, decano deste Tribunal em sua recente participação no curso “Direitos Humanos, a Justiça do Trabalho e o Controle de Convencionalidade” promovido pela Escola Judicial do TRT9:

“Todo juiz é um juiz da corte interamericana e possui poder-dever de agir para garantir a efetividade dos direitos humanos, não podendo assumir uma postura meramente espectadora diante de situações de vulnerabilidade coletiva”.

Embora as condutas das empresas rés não tenham revelado discriminação intencional, cabe analisar a questão, diante da estreita relação dos casos interamericanos com processos estruturais, em consonância com a Recomendação CNJ n. 163, de 16 de junho de 2025, a qual “Estabelece diretrizes para a identificação e condução de processos estruturais”.

Assim, identificado sob um viés de processo Estrutural, a existência de um processo estrutural, recomenda-se que o juízo competente amplie o contraditório, a fim de colher a maior quantidade de informações disponíveis para a condução do processo, criar oportunidades de diálogo entre os atores envolvidos; crie oportunidades para a celebração de acordos entre as partes, promova atos de cooperação judiciária, inclusive interinstitucional.

No caso mencionado envolvendo a Comunidade indígena de Mangueirinha, verificou-se que um dos principais fatores que geraram as demissões decorreu da exclusão da linha de transporte utilizada pelos trabalhadores, situação que afetou não apenas um indígena, mas toda uma coletividade, o que revela a dimensão do impacto e a necessidade de políticas públicas voltadas à proteção e à inclusão socioeconômica dos povos indígenas. A exclusão da linha de transporte que atendia os trabalhadores da Terra de Mangueirinha, sem a adoção de medidas alternativas, reflete a falta de planejamento integrado entre os entes públicos. Cabe à Administração Pública, em cumprimento ao princípio da eficiência promover políticas que assegurem condições reais de acesso e permanência desses cidadãos no mercado de trabalho.

A pesquisa evidencia que, embora os julgados tenham afastado a configuração de discriminação direta nos casos examinados, persiste um cenário de desigualdade estrutural que atinge de modo severo as comunidades indígenas.

Em recente ação do Ministério do Trabalho e do Ministério Público do Trabalho no Norte do Paraná, foram resgatados 57 trabalhadores em condições análogas à escravidão em Itambé, sendo 46 deles indígenas Guarani-Kaiowá do Mato Grosso do Sul. A operação, realizada em 16 de outubro de 2025, revelou que os trabalhadores foram recrutados com falsas promessas de emprego em uma usina em São Pedro do Ivaí.

O caso envolvendo a Usina Renuka, localizada em São Pedro do Ivaí (PR), se caracteriza como um processo estrutural de exploração de trabalhadores indígenas.

De acordo com o Ministério Público do Trabalho, 57 trabalhadores foram resgatados em condições análogas à escravidão em Itambé (PR), sendo 46 deles indígenas. Eles foram recrutados sob falsas promessas de emprego e submetidos a condições degradantes, com lixo acumulado, falta de espaço e ausência de registro formal. A alimentação dependia de doações e, antes de chegarem à acomodação, os trabalhadores foram forçados a comprar

alimentos e produtos em um mercado local, acumulando dívidas que somavam cerca de R\$ 45 mil.

A Usina Renuka, que se encontra em recuperação judicial, firmou um Termo de Ajuste de Conduta (TAC) com o MPT, comprometendo-se a pagar as verbas rescisórias e garantir o retorno dos trabalhadores às suas comunidades de origem. Caso descumpra o acordo, a empresa estará sujeita ao pagamento de multa equivalente a 100% dos valores previstos no TAC.

A situação vivenciada pelos 46 indígenas Guarani-Kaiowá exemplifica de forma contundente o conceito de processo estrutural no âmbito do Direito do Trabalho. A Recomendação CNJ nº 163/2025, ao definir processos estruturais como aqueles que tratam de litígios de caráter sistêmico e complexo, que demandam intervenções duradouras e multifacetadas para solucionar problemas graves e contínuos de desconformidade com a lei e os direitos fundamentais.

A exploração de mão de obra indígena aponta para uma violação massiva e recorrente de direitos trabalhistas e fundamentais, que transcende a esfera de um conflito individual. E a utilização da estrutura de contratação por meio de empresa terceirizada e as condições precárias apresentadas indicam um padrão de conduta que afeta um grupo vulnerável específico.

Assim, a resolução deste litígio não se limita ao pagamento das verbas rescisórias ou à garantia do retorno às comunidades, mas exige uma análise mais profunda das causas estruturais que perpetuam essa exploração.

A Recomendação CNJ nº 163/2025 preconiza a elaboração de planos de atuação estrutural com metas, indicadores e cronogramas, o que seria aplicável a casos como o da Usina Renuka, visando não apenas a reparação pontual, mas a transformação das condições que possibilitam tais violações, promovendo a proteção duradoura dos direitos trabalhistas e fundamentais desses povos.

Ademais, a articulação entre a aplicação dos princípios do Controle de Convencionalidade e os direitos assegurados pela Convenção 169 da OIT, ratificada pelo Brasil, reforça a dimensão estrutural da questão. A Convenção 169 exige que os governos consultem os povos indígenas antes da adoção de medidas legislativas ou administrativas que os afetem, além de garantir igualdade de condições de trabalho.

A exploração na Usina Renuka, ao violar frontalmente esses preceitos, demonstra a necessidade de uma abordagem que vá além da mera fiscalização, demandando intervenções que assegurem a observância dos direitos internacionais e promovam a igualdade material.

A Justiça do Trabalho, ao lidar com casos desta natureza, tem o papel de aplicar essas diretrizes, buscando reformar realidades de violação de direitos e garantir, de forma ampla e duradoura, a proteção dos direitos trabalhistas e fundamentais desses povos originários.

CONCLUSÃO

Diante do exposto, o Grupo Decisório do Centro Regional de Inteligência do TRT9, aprova a presente nota técnica, de relatoria do Grupo Operacional do Centro de Inteligência, propondo as seguintes providências:

1 seja dada ampla divulgação desta nota técnica a ser utilizada como balisadora na aplicação das diretrizes das Unidade de Monitoramento e Fiscalização do TRT9;

2 seja recomendada a atualização das tabelas processuais para a implementação no PJe do TRT9 do Nível 1 da TPU (6191: Direito Internacional), de novo Nível 2 ("Casos que envolvam normas internacionais de direitos humanos") com a devida divulgação aos usuários no momento do ajuizamento das ações, para que utilizem os códigos correspondentes, com o intuito de facilitar o monitoramento e a fiscalização destas demandas.

3 seja recomendada à Escola Judicial do TRT9 a manutenção em sua grade de ações de formação e treinamento sobre a promoção dos de uma cultura de direitos humanos no poder judiciário

4 seja reforçada a responsabilidade institucional de cada membro do TRT9 em observar, acompanhar e colaborar com o monitoramento de processos judiciais envolvendo indígenas adotando os passos recomendados no quinto eixo das diretrizes da UMF do CNJ;

5 a observância da Recomendação CNJ n. 163, de 16 de junho de 2025, diante da estreita relação dos casos interamericanos com processos estruturais,

Curitiba, outubro de 2025.

FONTES

<https://apiboficial.org/2021/11/25/povos-indigenas-e-as-violacoes-do-direito-humano-a-saude-no-contexto-da-pandemia-da-covid-19-subsidios-a-denuncia-internacional/>

<https://www.campograndenews.com.br/brasil/cidades/indigenas-de-ms-sao-resgatados-de-trabalho-escravo-em-usina-do-parana>

https://www.youtube.com/watch?v=9JM3PQ_pxx0

<https://www.caaraponeWS.com.br/noticia/168743/indigenas-de-ms-sao-resgatados-de-trabalho-escravo-em-usina-do-parana>

CÉLIO HORST WALDRAFF

Presidente da Comissão de Uniformização de Jurisprudência Membro do Grupo
decisório do Centro de Inteligência do TRT9
Membro da Comissão Gestora do Núcleo de Gerenciamento de Precedentes