



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

Ação Trabalhista - Rito Ordinário 0000159-13.2024.5.11.0052

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 05/02/2024

Valor da causa: R\$ 1.412,00

Partes:

RECLAMANTE: SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS PRIVADOS DE SERVICOS DE SAUDE DO ESTADO DE RORAIMA

ADVOGADO: FELIPE KALIU CEZARIO DAVILA

RECLAMADO: MISSAO EVANGELICA CAIUA

ADVOGADO: DEBORA CRISTINA VIEIRA PINHEIRO

RECLAMADO: UNIÃO FEDERAL (AGU) - RR

CUSTOS LEGIS: Ministério Público do Trabalho



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO
1ª VARA DO TRABALHO DE BOA VISTA

ATOrd 0000159-13.2024.5.11.0052

RECLAMANTE: SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS
PRIVADOS DE SERVIÇOS DE SAÚDE DO ESTADO DE RORAIMA

RECLAMADO: MISSAO EVANGELICA CAIUA E OUTROS (1)

SENTENÇA DE CONHECIMENTO - PJe-JT

RELATÓRIO

O autor *SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS PRIVADOS DE SERVIÇOS DE SAÚDE DO ESTADO DE RORAIMA* propôs reclamação trabalhista em face de *MISSÃO EVANGÉLICA CAIUÁ* e *UNIÃO FEDERAL*, postulando o restabelecimento da escala de trabalho 30x20x10 para os trabalhadores que laboram em Território Indígena, e o estudo de caso para contratação (em caráter de urgência) de mais profissionais para atendimento da saúde indígena, requerendo, ainda, os benefícios da justiça gratuita e honorários advocatícios (id. 7b4f3e6).

As partes rés compareceram em audiência a apresentaram contestação; no mérito, impugnam os pedidos (id. efac885 e id. cd3b302).

Houve depoimento das partes e inquirição da testemunha apresentada pelo sindicato-autor (id. 2b9a4ac).

Infrutíferas as tentativas conciliatórias.

É o relatório.

FUNDAMENTOS

QUESTÃO PROCESSUAL. RECONHECIMENTO DA CONDIÇÃO DE ENTIDADE FILANTRÓPICA

A primeira reclamada (*MISSÃO EVANGÉLICA CAIUÁ*) requereu o reconhecimento da assistência judiciária gratuita, alegando sua condição de entidade filantrópica.

O conceito de *entidade filantrópica* não pode ser firmado por declaração unilateral da reclamada ou exclusivamente pelo exame de sua atividade voltada para a comunidade indígena. O exame dessa condição de entidade filantrópica deve ser feito *in concreto*, a partir da natureza e forma de sua atividade e forma de constituição.

Nesse caso, a reclamada não se enquadra na condição de uma organização religiosa (artigo 44, IV, do Código Civil). A sua constituição sob a forma de associação não lhe confere, só por isso, a condição de entidade filantrópica, porquanto ela é pessoa jurídica que atua, em verdade, como autêntica fornecedora de mão-de-obra e, no mais, a isenção de que cogita a lei (artigo 899, §10, da Consolidação das Leis do Trabalho) não pode se estender a toda e qualquer atividade da reclamada, mas apenas a uma possível atividade filantrópica, que não restou demonstrada por nenhuma via ou modo nos documentos que ela traz aos autos, e tampouco poderia ser objeto de investigação pelo juízo.

Ademais, o Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica - CNPJ da própria reclamada denuncia que ela tem como atividade econômica principal, o *atendimento em unidades de pronto-socorro e unidades hospitalares*, e entre suas atividades secundárias, *atividade médica-ambulatorial com recursos para procedimentos cirúrgicos e exames complementares*, recebendo recursos públicos da União (e não doações), e assim atuando como autêntica fornecedora de mão-de-obra em contratos com os Poderes Públicos, nos moldes de empresas terceirizadas ou cooperativas médicas. Logo, essa atividade não pode ser considerada *filantrópica*, na acepção do termo. Entidade Filantrópica seriam, a princípio, a Legião da Boa-Vontade ou a Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais - APAE, ou mesmo associações que vivem do voluntariado e doações, voltadas para atividades sociais. Nada disso é o caso da reclamada, definitivamente.

A declaração de id. 80711bf ou a de id. cab035f também não é apta a caracterizar a reclamada como entidade filantrópica, mas apenas que ela atuaria TAMBÉM como entidade beneficente de assistência social, mas não exclusivamente nessa condição, muito menos resta demonstrado que a atividade decorrente da relação jurídica dela com a parte autora seja ligada à filantropia ou assemelhado. Antes pelo contrário: o contrato de emprego denuncia uma atividade privada, e, por natureza, onerosa (artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho), e desprovida da condição filantrópica.

Engajamento ou perspectiva de atuação sob a forma religiosa não é fundamento para caracterizar a reclamada como entidade filantrópica. Até porque se sua atuação é mesmo religiosa, deveria funcionar na forma do artigo 44, IV, do Código Civil, e não na forma de uma associação, que recebe verbas de órgãos públicos.

Não impressiona este juiz a existência de convênios de cooperação porque isso não torna a reclamada uma entidade filantrópica, notadamente porque em outros feitos já se observou o recebimento de mais de quarenta milhões para uma atividade que haveria de ser desenvolvida por servidores públicos. Ademais, a forma de atuação da reclamada no chamado convênio de cooperação não difere das empresas contratadas pelos entes públicos.

Privilégios e prerrogativas de exceção (artigo 899, §10, da Consolidação das Leis do Trabalho) devem ser interpretados restritivamente. Não será a constituição e natureza de uma *associação* (artigo 44, I, do Código Civil) que implicará necessariamente a caracterização com entidade filantrópica. Fosse assim, todas as associações (sejam de advogados ou de médicos) teriam a condição de filantrópicas. Logo, a reclamada não se enquadra em nenhuma condição que lhe permita suprimir a obrigação do depósito recursal, que com a inovação da Reforma Trabalhista, deve ser examinado com parcimônia e não de forma a generalizar para toda e qualquer associação ou pessoa jurídica.

Assim, não há como acolher o requerimento de assistência judicial gratuita à reclamada inclusive porque não demonstrada ou caracterizada sua condição de entidade filantrópica, nos moldes da lei, sendo apenas uma interpretação que faz a reclamada.

Indefere-se o requerimento para o reconhecimento da condição de entidade filantrópica e de assistência judicial gratuita da *MISSÃO EVANGÉLICA CAIUÁ*.

QUESTÕES PRELIMINARES

COISA JULGADA

A primeira reclamada (*MISSÃO EVANGÉLICA CAIUÁ*) suscitou a questão preliminar de coisa julgada, alegando que a matéria objeto da presente reclamação já teria sido objeto da Ação Civil Pública nº 0000212-80.2013.5.11.0051, na qual houve acordo judicial homologado tratando das condições de trabalho nas comunidades indígenas.

Só ocorre litispendência ou coisa julgada quando presentes a tríade: *partes, pedido e*

causa de pedir entre duas ações em processos distintos. Não é o caso, porque a ação civil pública foi proposta pelo Ministério Público do Trabalho, e não pela parte autora. A falta de identidade de parte já descaracteriza a litispendência ou coisa julgada.

Não bastasse isso, verifica-se que a presente ação também discute fatos supervenientes ao acordo firmado, como a reestruturação administrativa e eventuais omissões no cumprimento do acordo anterior. Assim, não há coisa julgada absoluta que impeça a análise do mérito.

E, ainda, o *SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS PRIVADOS DE SERVIÇOS DE SAÚDE DO ESTADO DE RORAIMA* não figura como parte na ação civil pública mencionada, não se podendo falar em coisa julgada, porquanto não há que se falar em coisa julgada quando os pedidos e as partes que compõem a ação não coincidem, sendo diversas do processo anterior.

Ora, se são partes e pedidos diferentes, esvazia-se a alegação de coisa julgada que pressupõe sempre a tríade mesmas partes, pedido e causa de pedir.

Por tais fundamentos, rejeita-se a questão preliminar de coisa julgada.

ILEGITIMIDADE ATIVA

A primeira reclamada suscitou questão preliminar de ilegitimidade ativa do sindicato-autor.

Na ordem jurídica brasileira, o pressuposto processual da *legitimidade* é aferido tão somente a partir da pertinência subjetiva entre o pedido e as partes da relação processual instaurada. E isso é examinado em abstrato com base nas assertivas do autor (*in statu assertionis*), conforme a antiga teoria da asserção.

Assim, basta que o autor alegue ser ele a parte lesada em uma relação jurídica material para que isso o autorize, no plano abstrato, a postular a tutela judicial em seu nome.

O que importa para aferir a legitimidade é simplesmente o direito abstratamente invocado e a pertinência entre o pedido e as partes da relação processual, o que foi observado neste caso.

Rejeita-se a questão preliminar de ilegitimidade ativa.

MÉRITO

TUTELAS COMINATÓRIAS. OBRIGAÇÕES DE FAZER

O SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS PRIVADOS DE SERVIÇOS DE SAÚDE DO ESTADO DE RORAIMA busca tutelas de natureza cominatória de obrigações de fazer, para que seja determinado às rés que **(1)** procedam o restabelecimento da escala de trabalho 30x20x10 para os trabalhadores que atuam em território indígena, sendo 30 (trinta) dias de trabalho ininterrupto, seguidos de 20 (vinte) dias de folga (arejo) e 10 (dez) dias destinados à realização de cursos profissionalizantes na cidade de Boa Vista (RR); **(2)** informem, por meio de documentação oficial, quais são as demais Organizações Não Governamentais que prestam serviços na região, bem como o quantitativo total de profissionais atuantes no atendimento aos indígenas Yanomami; **(3)** realizem um estudo de caso amplo e irrestrito, com consulta formal às comunidades indígenas no prazo de seis meses, visando avaliar a necessidade de contratação emergencial de novos profissionais da saúde para atuar na região, de forma a evitar a sobrecarga de trabalho dos profissionais já contratados, todas as obrigações de fazer com fixação de multa para o caso de descumprimento.

O sindicato-autor alega que a escala de trabalho originária dos trabalhadores da saúde indígena, implementada no ano de 2021, era de 30x20x10, ou seja, *"os profissionais de saúde indígena laboravam 30 (trinta) dias seguidos em Território Indígena, e em ato contínuo tiravam 20 (vinte) dias de folga (também conhecido regionalmente como arejo), mais 10 (dez) dias para realizarem serviços administrativos (relatório de produção) e realização de cursos profissionalizantes na cidade de Boa Vista (RR)"*, mas que em 2023 foi proferido despacho pelo então coordenador do DSEI YANOMAMI, determinando a alteração da escala para 30x15, ou seja, *"30 (trinta) dias trabalhados em Território Indígena com apenas 15 (quinze) dias de descanso na cidade de Boa Vista (RR)"* (id. 7b4f3e6).

O sindicato-autor afirma que a alteração de escala teria ocorrido em razão de estado de emergência para o atendimento de saúde indígena, mas ressalta que *"tal escala de trabalho apenas trás prejuízo para a saúde dos trabalhadores tendo em vista o exíguo tempo de descanso dos mesmos, o que de igual forma causa prejuízo no rendimento deles em Território Indígena"* (sic).

Aduz que *"no mês de JANEIRO DE 2023 o Conselho Regional de Enfermagem de Roraima realizou visita técnica com posterior confecção de relatório situacional alegando que há ausência de vagas de enfermeiros e técnicos em enfermagem, e que tal quantitativo diminuto de profissionais sobrecarrega os outros trabalhadores, e enseja prejuízo para o público alvo de atendimento, que é o povo indígena Yanomami"* (

sic).

Em contestação, a primeira parte reclamada (*MISSÃO EVANGÉLICA CAIUÁ*) impugnou os pedidos, alegando que *"a escala de trabalho perseguida pelo Sindicato, almeja 10 dias para cursos profissionalizantes, isso por mês, o que causará a descontinuidade do serviço de saúde e, possivelmente, absenteísmo e desvirtuamento da finalidade do período, ainda mais considerando que muitos profissionais não moram na cidade de Boa Vista-RR."* (sic, id. c946fb7).

Alegou, ainda, que *"a solicitação de informações sobre outras ONGs prestadoras de serviços e o quantitativo de profissionais atendidos deve ser direcionada à União Federal, que é a responsável pela gestão e coordenação de seus contratos com outras instituições. Ademais, a necessidade de contratação de mais profissionais de saúde não compete ao Sindicato que não possui o poder diretivo (art. 2.º, da CLT)"*.

A *UNIÃO* (segunda reclamada), por sua vez, apresentou contestação impugnando os pedidos e alegando que *"não se sustenta a alegação de que a jornada de 30 x 15 é prejudicial aos trabalhadores e foi implementada em prejuízo a eles, visto que a própria parte Autora, representante de seus direitos, concordou por meio do instrumento negocial que essa deve ser reconhecida como a jornada padrão para situações de pernoite e ocupação de postos de trabalho de difícil acesso, demonstra-se um verdadeiro comportamento contraditório (Venire Contra Factum Proprium) postular em sentido contrário"* (id. cd3b302).

A questão destes autos exige uma análise em perspectiva diferente do modelo tradicional. O que está em debate nestes autos é uma importante fixação de um regime de trabalho em um local de trabalho de circunstâncias e questões específicas. Trata-se de um contexto particular e incomum, onde a realidade ambiental, cultural e os valores tradicionais são o termômetro e os elementos de equação que devem ser sopesados.

Em tais casos, a análise precisa voltar atenção aos costumes que envolvem a prestação de serviços e a interação com a comunidade local, relacionando as questões mais sensíveis do meio ambiente e bem jurídico tutelado, daí inevitável a avaliação pela perspectivas das normas internacionais das quais o Brasil é signatário.

Como se sabe, a Convenção nº 169 da Organização Internacional do Trabalho - OIT estabelece um conjunto de garantias e direitos fundamentais aos povos indígenas e tribais, com o objetivo de promover melhorias em diversas áreas, como saúde e educação, bem como assegurar o respeito e a preservação de seu modo de vida, cultura, costumes e valores tradicionais.

É que as medidas buscadas na ação têm como alvo à garantia da higidez dos trabalhadores, mas também medidas que visem à proteção e ao cuidado com a saúde dos povos indígenas, sem, no entanto, negligenciar a necessidade de resguardar o meio ambiente dos territórios que habitam. Esse específico modelo de trabalho, exige que os profissionais que atuam em áreas indígenas, notadamente em regiões remotas, desenvolvam uma relação de proximidade com essas comunidades, compartilhando experiências cotidianas e estabelecendo uma relação de confiança e respeito recíproco. Por isso mesmo, a permanência desses trabalhadores nas comunidades torna-se fundamental, permitindo-lhes vivenciar a rotina e compreender os valores e costumes indígenas.

Paralelamente, deve-se garantir que esses trabalhadores, que em sua maioria possuem residência nas cidades, não permaneçam afastados de suas famílias e de seu ambiente habitual por períodos excessivamente longos, de modo a assegurar a higidez física e mental deles.

Por isso mesmo, a tutela buscada pelo sindicato-profissional volta-se para a adoção de uma escala de trabalho que possibilite concomitante a prestação de serviços aptos à melhoria da saúde dos povos indígenas, franquear aos próprios trabalhadores da área de saúde, garantia de proteção e bem-estar dos próprios trabalhadores.

A busca por estratégias que assegurem a saúde física e mental dos profissionais que atuam em territórios indígenas não é um fenômeno recente. Há trinta anos, entidades sindicais já postulavam, em ações coletivas, condições que atenuassem os efeitos do isolamento, como o fornecimento de televisão e acesso à internet, visto que o afastamento prolongado do convívio familiar e social pode gerar impactos significativos na saúde mental desses trabalhadores.

O cenário, portanto, não tem suas respostas na frieza da lei, mas na principiologia do trabalho decente, da garantia da saúde física e mental e, sobretudo, na perspectiva da proteção aos trabalhador e povos indígenas atingidos.

Daí, portanto, a necessidade de estabelecer um regime de trabalho que assegure não apenas a eficiência na prestação dos serviços de saúde, mas também a qualidade de vida dos profissionais envolvidos, minimizando o desgaste emocional e o estresse inerente a essa atividade.

O trabalho em áreas indígenas, especialmente em comunidades distantes e de difícil acesso, apresenta características peculiares, sendo os próprios trabalhadores que atuam *in loco* os mais qualificados para avaliar as condições e os regimes de trabalho adequados.

Por isso mesmo, a circunstância dos autos exige o olhar pela lente da Perspectiva da realidade local, bem retratada no depoimento da testemunha, Senhor Reginaldo José da Silva, que afirmou em audiência que *"que já trabalhou em área indígena, tendo iniciado em 2003 e saiu em 2016; que o depoente trabalhava no regime 30 dias de trabalho por 15 dias de folga (30x15); que trabalhou nesse regime de 2003 a 2016, perfazendo um total de 13 anos; que em virtude das especificidades e perigos desse trabalho área indígena, o depoente informa que o recomendou o regime 15x15; **que o regime 15x15 é o que geraria menos impacto à saúde dos trabalhadores; que para os trabalhadores, o regime 15 x 15 seria o ideal, mentalmente e fisicamente, mitigando os níveis de estresse a que são submetidos; que o regime de trabalho de 30 dias de trabalho por 30 dias de folga é pior para os trabalhadores que o regime 15x15; que não há variação da força de trabalho ou horas efetivamente trabalhadas do regime 30x30 para o regime 15x15, o que muda é apenas o período de trabalho e descanso, mas que de forma proporcional; que o regime 15x15 é proporcionalmente equivalente ao regime 30x30, porém 15x15 é ainda mais benéfico aos trabalhadores, com melhores condições de vida; que o regime 30x30 envolve mais riscos para o trabalhador; que a única diferença para o regime 15x15 seria a qualidade de vida dos profissionais; que, em tese, o regime de 30x30 atende aos interesses dos trabalhadores, mas que não diminui o estresse; que o regime atual é de 30 dias de trabalho por 15 dias de descanso, sendo que ainda continuam trabalhando no descanso; que, ao chegar Boa Vista, o enfermeiro precisa fazer os relatórios e entregar no Distrito; que o enfermeiro tem no máximo 10 dias de descanso"*** (id. 2b9a4ac, grifos apostos).

O depoimento da testemunha, firme e isento de vícios, além de conhecedor do *locus*, cultura e valores locais das comunidades indígenas, é o que persuade racionalmente este juízo sobre a necessidade de restabelecimento de um regime de trabalho diferenciado, em estrutura que retome mesmo a escala de trabalho 30x20x10, conforme postulado pelo sindicato requerente. Nesses casos, não existe uma pluralidade probatória, pois o julgamento em tais casos limita-se a invocar o regramento estabelecido pela Convenção nº 169 da Organização Internacional do Trabalho - OIT e as regras de experiência comum.

Não bastasse isso, observa-se que o Ministério Público do Trabalho, na mesma oportunidade, manifestou-se favoravelmente à mudança do regime de trabalho, considerando que a escala 30x30 (compreenda-se: 30 dias de trabalho; 20 dias de descanso e 10 dias de trabalho profissionalizante na capital) demonstrou-se mais benéfica à saúde dos trabalhadores.

A realidade e meio ambiente de trabalho nessas circunstâncias, comprova, por aqueles que viveram os dois cenários que é amplamente mais importante a escala de trabalho postulada, na medida em que ela resguarda a saúde mental dos trabalhadores, ao mesmo tempo em que atende aos interesses das comunidades indígenas, promovendo

maior integração e continuidade no atendimento, conforme estabelecido pela Convenção nº 169 da Organização Internacional do Trabalho - OIT.

Além disso, nos termos da referida Convenção, é imperativo que as comunidades indígenas sejam consultadas sempre que medidas capazes de afetá-las diretamente sejam planejadas.

Não existe nos autos demonstração que a antiga mudança no cenário ocorrida em 2016 tenha sido mais favorável. Antes pelo contrário, o que se observa é que ao longo dos anos, surgiram mais tensões e violência, dados os acontecimentos mais recentes. Também não existe absolutamente nada demonstrado que chancela a adequação do atual regime, posto que não há elementos ou análise técnica de saúde coletiva que contextualizem a razão da alteração da jornada anterior, senão um dado puramente econômico, a conjurar contra a saúde dos trabalhadores e proteção indígena.

Também não existe qualquer demonstração de que a mudança tenha sido levada a cabo com a consulta às comunidades indígenas impactadas. Não existe, portanto, pilar essencial que pudesse sustentar a mudança antes ocorrida.

O cenário, portanto, exige uma tutela específica e diferenciada, ancorada na realidade e experiência dos trabalhadores locais e da experiência gestada pelo sindicato-profissional, dado que é o eco maior dos trabalhadores que atuam na ponta de trabalho e vivem a experiência desse regime.

Todavia, malgrado reconhecido que o regime de trabalho deve ser o mais adequado à realidade, cultura e estrutura dinâmica laboral, não tem cabimento o requerimento para que seja informado relação de organizações não-governamentais existentes no local, pois isso em nada aproveita ao interesse do sindicato-profissional. Além disso, qualquer regime de contratação dessas organizações devem ser precedido da regularidade administrativa inclusive da publicação de edital ou contratos administrativos, observando-se a publicidade.

De igual modo, não tem acolhida o pedido voltado para impor a contratação de novos trabalhadores, pois malgrado o regime de trabalho poderá exigir a arregimentação de outros profissionais contratados, não pode o Poder Judiciário se imiscuir em atos de gestão da força de trabalho, especialmente detalhando quais profissionais deveriam ser contratados, tais como Técnicos de Enfermagem, Agentes de Endemias, Nutricionistas, Técnicos em Laboratório e Auxiliares de Nutrição.

Essa, portanto, é pretensão que escapa – e muito – ao alcance do Poder Judiciário, que não pode definir a forma de conduzir a distribuição de força de trabalho cabível à cada

empresa-empregadora.

Assim, nos limites em que se assenta toda a filosofia de proteção encampada pela Convenção nº 169 da Organização Internacional do Trabalho – OIT, tem-se que é possível acolher o primeiro pedido, na medida em que a alteração do regime de trabalho e jornada existente no ano de 2016 sequer foi acompanhada de consulta local, como exige a norma internacional.

Em verdade, o julgamento destes casos devem examinado a partir da Perspectiva dos Povos Originários e bem-estar social deles, e ainda dos trabalhadores envolvidos e responsáveis diretamente pelo atendimento dessas comunidades em suas culturas.

Por isso mesmo, deve ser acolhido o pedido para determinar a obrigação de fazer, no sentido de que procedam o restabelecimento da escala de trabalho 30x20x10 (trinta dias de trabalho ininterrupto; seguido de vinte dias de repouso longe da área indígena - arejo, e dez dias de qualificação em área urbana da capital) para todos os trabalhadores que atuam em território indígena do DSEI Yanomami, considerando que os pedidos nesta ação se limitaram ao espectro de atuação da prestadora de serviços naquela área.

Por tais fundamentos, julga-se procedente o pedido, para determinar a obrigação de fazer, no sentido de que procedam o restabelecimento da escala de trabalho 30x20x10 (trinta dias de trabalho ininterrupto; seguido de vinte dias de repouso longe da área indígena - arejo, e dez dias de qualificação em área urbana da capital) para todos os trabalhadores que atuam em território indígena do DSEI Yanomami, que deverá ser cumprido após trinta dias contados do trânsito em julgado.

TUTELA ESPECÍFICA. OBRIGAÇÃO DE FAZER. MULTA (*ASTREINTES*)

Como medida de apoio ao cumprimento da obrigação de fazer desta sentença, estabelece-se a tutela específica de que tratam os artigos 497, 536 e 537 do Código de Processo Civil/2015, fixando, a multa diária (*astreintes*) de R\$ 1.000,00 (um mil reais) para cada obrigação de fazer e descumprida ou violação de qualquer das obrigações de fazer impostas nesta sentença, constatáveis a qualquer tempo.

Nesse caso, impõe-se esclarecer que as obrigações de fazer devem ser cumpridas, **no prazo de trinta dias após o trânsito em julgado**, por isso mesmo, a multa cominada incidirá e assim será contada a partir do trigésimo primeiro dia, e ainda da certidão do trânsito em julgado, bem como enquanto houver recalcitrância ou retardo no cumprimento de qualquer das obrigações de fazer ora determinadas, podendo ainda o

Juízo, a qualquer tempo fazer uso da faculdade de agravar ou atenuar a multa (artigo 537, §1º, do Código de Processo Civil/2015) caso dessa determinação não resultem os efeitos práticos pretendidos (artigo 497 do Código de Processo Civil/2015).

Deve ser também esclarecido que a cominação de multa (*astreintes*) não está sujeita à limitação imposta pelo artigo 412 do Código Civil Brasileiro por não se referir à cláusula penal e sim medida coercitiva com objetivo de assegurar o resultado prático (artigo 497 do Código de Processo Civil), tendo incidência apenas e tão somente se (e enquanto) não houver o devido e integral cumprimento das obrigações impostas nesta sentença, desprestigiando assim a determinação judicial.

BENEFÍCIOS DA JUSTIÇA GRATUITA

Na petição inicial, o sindicato-autor requer, ainda, o deferimento dos benefícios da justiça gratuita nos presentes autos.

A primeira reclamada (*MISSÃO EVANGÉLICA CAIUÁ*) impugnou o pedido.

O benefício da justiça gratuita atualmente exige tão somente dois requisitos: o requerimento do trabalhador e a demonstração de que não recebia salário superior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (artigo 790, §3º, da Consolidação das Leis do Trabalho), cujo teto máximo atual é de R\$ 7.786,02 (sete mil, setecentos e oitenta e seis reais e dois centavos).

Ocorre que sendo o caso de ação de sindicato, basta o requerimento do autor para esse fim, dadas as prerrogativas do sindicato profissional.

Logo, devem ser deferidos os benefícios da justiça gratuita.

Por tais fundamentos, deferem-se os benefícios da justiça gratuita ao sindicato-autor.

DESTINAÇÃO DAS PENALIDADES. FUNDO DE CONDENAÇÕES

As penalidades devidas pelas rés devem ser revertidas para Fundos que possam, de alguma forma, fortalecer o sistema de proteção a direitos trabalhistas, mediante políticas do Ministério Público do Trabalho - MPT e Projetos que permitam esclarecimento ou fortalecimento e apoio aos órgãos ou ao sistema trabalhista de

informação e proteção, observando o entendimento da Resolução Conjunta nº 10 de 29 /5/2024, do Conselho Nacional de Justiça - CNJ e do Conselho Nacional do Ministério Público - CNMP.

Essa finalidade não surtirá plenamente efeito com a reversão de valores para o Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT, mas sim revertendo essas penalidades para um Fundo que permita efetivamente a utilização local com práticas e metodologia voltadas para fortalecimento do sistema de proteção e estrutura trabalhista, ou mesmo destinação para as entidades voltadas para orientação, amparo e proteção de trabalhadores.

Desse modo, o valor das penalidades deverá ser revertido, total ou parcialmente, para qualquer Fundo Federal ou Estadual, destinados à reconstituição dos bens lesados com a promoção de direitos diretamente relacionados à natureza do dano causado.

Por tais fundamentos, determina-se que todas as penalidades (multa ou astreintes fixadas nesta sentença) deverão ser revertidos para qualquer Fundo Federal ou Estadual, destinados à reconstituição dos bens lesados com a promoção de direitos diretamente relacionados à natureza do dano causado.

LIMITES DA RESPONSABILIDADE DAS PARTES-RECLAMADAS

A *MISSÃO EVANGÉLICA CAIUÁ* sustenta que a responsabilidade pela infraestrutura e condições de trabalho seria da *UNIÃO*, uma vez que ela seria a gestora dos Distritos Sanitários Especiais Indígenas - *DSEI LESTE* e *DSEI YANOMAMI*.

O artigo 231 da Constituição Federal determina que cabe à *UNIÃO* a proteção das terras indígenas e, portanto, a responsabilidade pela infraestrutura e condições de trabalho nas comunidades indígenas o que atribui ao ente federal a competência para proteger e garantir os direitos das populações indígenas, incluindo serviços essenciais como saúde e infraestrutura.

Ademais, a Secretaria Especial de Saúde Indígena - *SESAI*, vinculada ao Ministério da Saúde, é a responsável direta pelo planejamento e execução das políticas públicas de saúde indígena, incluindo a contratação e alocação dos trabalhadores de saúde nos *DSEIs*.

Dessa forma, a União deve garantir condições adequadas de trabalho, providenciando infraestrutura básica, como instalações sanitárias, energia elétrica, abastecimento de água e alimentação adequada, incorrendo em omissão administrativa, caso assim não

o faça. É da *UNIÃO* também a determinação acerca do regime de trabalho mais adequado, pelo que malgrado a *MISSAO EVANGÉLICA CAIUÁ* tivesse relação direta com os trabalhadores, pela contratação deles, esse trabalho é realizado a partir das diretrizes e parâmetros fixados pela *UNIÃO*.

É que nesse regime especial de trabalho e área de acesso, o meio ambiente de trabalho não é controlado e fixado por empresas-prestadoras de serviço, porque elas apenas arregimentavam mão-de-obra e disponibilizavam para o trabalho em área indígena, segundo as diretrizes fixadas pela *UNIÃO*.

É preciso, portanto, entender que nas circunstâncias destes autos, não era – e não é – possível que uma empresa prestadora de serviços ou fornecedora de mão-de-obra imponha, só por ela (contratada), o regime de trabalho, quando o deslocamento dos trabalhadores e toda a estrutura que a custeia derivam da *UNIÃO*, notadamente porque a mudança desse cenário pode resultar em novas necessidades de deslocamento ou mesmo redução desses deslocamentos que são realizados em aeronaves e mediante autorização da *UNIÃO*. Qualquer empresa-contratada não terá evidentemente essa larga autonomia, mas senão seguir as diretrizes determinadas pela *UNIÃO*.

A *UNIÃO*, portanto, era – e segue sendo – a principal responsável pela fixação das diretrizes gerais do trabalho, daí porque no caso específico dos autos, daí porque a ela deve ser fixada a obrigação de impor o regime adequado, sob pena de responsabilidade.

Cabe apenas – e finalmente – esclarecer que embora o regime de trabalho com as empresa-ré (*CAIUÁ*) prestadora do serviço tenha encerrado, à *UNIÃO* permanece a responsabilidade e obrigação quanto ao cumprimento das obrigações de fazer, qualquer que seja a contratada, pois é a responsável principal pelo trabalho e acesso à área indígena, seja no DSEI-Leste ou Yanomami, interessando e impondo os presentes autos apenas à área Yanomami, alcançada por essa decisão, visto ser o limite geográfica de atuação da empresa-reclamada.

Por tais fundamentos, declara-se a responsabilidade exclusiva da *UNIÃO*, considerando as peculiaridades e titularidade da área de trabalho de competência constitucional fixada.

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS DE SUCUMBÊNCIA

A Lei nº 13.467/17 introduziu modificações em normas de direito material e processual

do trabalho, passando a ter vigência a partir de 11 de novembro de 2017.

E a partir da vigência da Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), os honorários advocatícios constituem pedido implícito e passam a ser devidos ao advogado (titular do direito) pelo trabalho despendido no processo, e decorrente da mera sucumbência.

E no caso destes autos, não há fundamento para tratar com depreciação ou demérito todo o trabalho do advogado do sindicato-profissional, porque não se observa falta de zelo, negligência com a causa ou qualquer conduta incorreta. No mais, a causa alimentícia e protetiva do meio ambiente do trabalho tem sua relevância para a parte e para a própria afirmação da justiça. De igual modo, não há razão para tratar com demérito todo o trabalho dos advogados das reclamadas-empregadoras, porque também não se observa falta de zelo, negligência com a causa ou qualquer conduta incorreta, notadamente porque a defesa das reclamadas-empregadoras deu-se também em contexto de relevância, obtendo êxito no trabalho, não podendo desprestigiar o denodo da atuação profissional também desses advogados de defesa.

Malgrado deferido o benefício da justiça gratuita ao sindicato-autor, em prestígio à prerrogativa de acesso à justiça em benefício da categoria profissional, isso não lhe chancela isenção para os honorários advocatícios devidos ao final.

Cabe, portanto, o arbitramento dos honorários advocatícios, na forma do artigo 791-A, *caput*, da Consolidação das Leis do Trabalho e §8º do artigo 85 do Código de Processo Civil/2015, observando-se ainda os incisos do §2º do artigo 791-A da Consolidação das Leis do Trabalho, já que a fixação de honorários advocatícios não poderá sê-lo feita em valores vis ou irrisórios, apurados apenas sobre o valor da causa.

Desse modo, arbitram-se honorários advocatícios pela *UNIÃO* em favor do advogado do sindicato-profissional, observando-se os incisos do §2º do artigo 791-A da Consolidação das Leis do Trabalho, no importe de dois salários-mínimos, não podendo haver qualquer desconto adicional a título de honorários sucumbenciais de qualquer natureza dos valores devidos ao sindicato-autor. E, arbitram-se honorários advocatícios devidos pelo sindicato-profissional em favor dos advogados da reclamada (*MISSÃO EVANGÉLICA CAIUÁ*) no importe de um salário-mínimo, considerando os pedidos julgados improcedentes.

Por tais fundamentos, arbitram-se honorários advocatícios pela *UNIÃO* em favor do advogado do sindicato-profissional no percentual de 15% (quinze por cento) sobre o valor da condenação, não podendo haver qualquer desconto adicional a título de honorários sucumbenciais de qualquer natureza dos valores devidos ao sindicato-autor e, arbitram-se honorários advocatícios devidos pelo sindicato-profissional em favor dos advogados da empresa-reclamada (*MISSÃO EVANGÉLICA CAIUÁ*) no importe de um

salário-mínimo, considerando os pedidos julgados improcedentes.

CONCLUSÃO

Ante todo o exposto e em conclusão, decide a Meritíssima Primeira Vara do Trabalho de Boa Vista-RR na reclamação trabalhista proposta por *SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS PRIVADOS DE SERVIÇOS DE SAÚDE DO ESTADO DE RORAIMA* em face de *MISSÃO EVANGÉLICA CAIUÁ* e *UNIÃO*:

a) INDEFERIR o requerimento para o reconhecimento da condição de entidade filantrópica e de assistência judicial gratuita da *MISSÃO EVANGÉLICA CAIUÁ*;

b) REJEITAR as questões preliminares de coisa julgada e ilegitimidade ativa;

c) no mérito, JULGAR PARCIALMENTE PROCEDENTES OS PEDIDOS DETERMINAR exclusivamente à *UNIÃO* que providencie, no prazo de trinta dias após o trânsito em julgado, o cumprimento da obrigação de fazer, no sentido de que proceda o restabelecimento da escala de trabalho 30x20x10 (trinta dias de trabalho ininterrupto; seguido de vinte dias de repouso longe da área indígena - arejo, e dez dias de qualificação em área urbana da capital) para todos os trabalhadores que atuam em território indígena do DSEI Yanomami;

d) ESTABELECER a tutela específica de que tratam os artigos 497, 536 e 537 do Código de Processo Civil/2015, fixando, a multa diária (*astreintes*) de R\$ 1.000,00 (um mil reais) para cada obrigação de fazer descumprida ou violação de qualquer das obrigações de fazer impostas nesta sentença, constatáveis a qualquer tempo, ficando esclarecido que as obrigações de fazer devem ser cumpridas, no prazo de trinta dias após o trânsito em julgado, por isso mesmo, a multa cominada incidirá e assim será contada a partir do trigésimo primeiro dia, e ainda da certidão do trânsito em julgado, bem como enquanto houver recalcitrância ou retardo no cumprimento de qualquer das obrigações de fazer ora determinadas, podendo ainda o Juízo, a qualquer tempo fazer uso da faculdade de agravar ou atenuar a multa (artigo 537, §1º, do Código de Processo Civil/2015) caso dessa determinação não resultem os efeitos práticos pretendidos (artigo 497 do Código de Processo Civil/2015), independentemente de qualquer limitação do artigo 412 do Código Civil Brasileiro, devendo ainda ficar advertida a ré que o Juízo, a qualquer tempo, poderá examinar o cumprimento da determinação (obrigações de fazer) e, constatado o descumprimento, poderá tomar as medidas executivas cabíveis, agravando a multa ou determinando penalidades adicionais;

e) DEFERIR os benefícios da justiça gratuita ao sindicato-autor;

f) DETERMINAR que todas as penalidades (multa e indenizações fixadas nesta sentença) sejam revertidas para qualquer Fundo Federal ou Estadual, destinados à reconstituição dos bens lesados com a promoção de direitos diretamente relacionados à natureza do dano causado;

g) ARBITRAR honorários advocatícios pela *UNIÃO* em favor do advogado do sindicato-profissional no percentual de 15% (quinze por cento) sobre o valor da condenação, não podendo haver qualquer desconto adicional a título de honorários sucumbenciais de qualquer natureza dos valores devidos ao sindicato-autor e, ARBITRAR honorários advocatícios devidos pelo sindicato-profissional em favor dos advogados da empresa-reclamada (*MISSÃO EVANGÉLICA CAIUÁ*) no importe de um salário-mínimo, considerando os pedidos julgados improcedentes.

Improcedentes os demais pedidos e requerimentos por falta de amparo legal.

Custas processuais pela *UNIÃO* no importe de R\$ 10,64 (dez reais e sessenta e quatro centavos), mínimo legal, das quais fica isenta integralmente por força do artigo 790-A, I, da Consolidação das Leis do Trabalho.

INTIMAR AS PARTES.

INTIMAR O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, FICANDO DISPONIBILIZADOS OS AUTOS ELETRÔNICOS (VIRTUAIS), NA FORMA DOS ARTIGOS 18, II, "H" E 84, IV DA LEI COMPLEMENTAR Nº 75/93 E 41, IV DA LEI Nº 8.625/93, OU PELO SISTEMA DE CONVÊNIO DO PJE.

CUMPRA-SE. NADA MAIS.

Boa Vista-RR, 31 de março de 2025.

GLEYDSON NEY SILVA DA ROCHA

Juiz do Trabalho Titular da Meritíssima 1ª Vara do Trabalho de Boa Vista-RR

BOA VISTA/RR, 01 de abril de 2025.

GLEYDSON NEY SILVA DA ROCHA



Documento assinado eletronicamente por GLEYDSON NEY SILVA DA ROCHA, em 01/04/2025, às 02:15:39 - 4dab563
<https://pje.trt11.jus.br/pjekz/validacao/25040102150415300000032937365?instancia=1>
Número do processo: 0000159-13.2024.5.11.0052
Número do documento: 25040102150415300000032937365