

## Legislação & Tributos SP

# Bom senso para nortear o TAC

### Opinião Jurídica

Alexsander Fernandes de Andrade



**O** Termo de Ajuste de Conduta (TAC) é um instrumento usado pelos órgãos públicos, em especial pelos Ministérios Públicos, para firmar compromissos com os interessados objetivando o ajuste de condutas contrárias à lei e às normas regulamentadoras. O termo de ajuste talvez seja mais lembrado por questões da área ambiental, porém, vem sendo bastante utilizado no âmbito trabalhista por meio de intensa e bem aparelhada atuação do Ministério Público do Trabalho (MPT), que tutela os direitos de natureza coletiva. Quando há indícios de que

uma empresa não observa a legislação trabalhista e tal postura, possivelmente afete uma coletividade de trabalhadores, o MPT pode propor a assinatura de TAC. Nesses casos, antes de ir à Justiça do Trabalho, o MPT instaura um inquérito civil, de natureza administrativa e inquisitorial (diferentemente da ação civil pública, onde há direito ao contraditório e a recursos), que se inicia por meio de denúncias anônimas ou relatórios dos órgãos regionais do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), cujos auditores são responsáveis por fiscalizar as condições de trabalho e lavrar autos de infração.

Se efetivamente existir irregularidade a ser sanada e, havendo condições para tanto, pode parecer razoável firmar o termo de ajuste. Mas nem sempre é assim. Aquilo que poderia ajudar a desafogar a Justiça do Trabalho e solucionar uma situação pontual, tem sido cada vez mais questionado por conta da abusividade de determinadas cláusulas e da interpretação subjetiva do MPT no que se refere ao descumprimento do TAC, gerando alarmante

insegurança jurídica, eis que muitas vezes o TAC é executado com base em informação equivocada dos fiscais do MTE ou do próprio MPT.

Ademais, não parece razoável que o termo de ajuste deva ser perpétuo, afinal este deve atender a um fim específico, sob pena de se banalizar o objetivo do louvável instituto. Até mesmo as convenções coletivas de trabalho firmadas entre sindicatos não podem ter duração superior a dois anos. Se a empresa demonstrar conduta irregular no futuro, seja voluntariamente ou não, os órgãos públicos existem justamente para fiscalizar e, se for o caso, lavrar autos de infração ou novamente propor TAC.

Apenas faz sentido assinar TAC para resolver questões pontuais. É óbvio que determinados ajustes demandam certo tempo para serem implementados. De qualquer forma, o instrumento deve conter previsão expressa sobre o prazo para o cumprimento da obrigação, bem como a data de expiração do termo, evitando-se a vigência por tempo indeterminado, pois a lei já

existe para regular e coibir condutas impróprias, não sendo esse o objetivo do TAC (reproduzir a lei).

Em alguns casos o TAC pode representar a inviabilidade do negócio, quando a empresa se compromete, por exemplo, a deixar de terceirizar. Nessa hipótese, além de ser abusiva (pois não há lei que proíba terceirização, nem mesmo na atividade-fim), tal cláusula gera desequilíbrio à signatária em relação às suas concorrentes, que continuarão a terceirizar, caso tenham declinado da proposta do MPT.

### O que poderia ajudar a desafogar a Justiça, tem sido questionado pela abusividade de determinadas cláusulas

Para que não se torne uma armadilha, o TAC deve ser assinado somente pela empresa envolvida nos fatos investigados. Também deve-se ter cautela com a estipulação de multas, por vezes altíssima até mesmo para itens de pouca

relevância. Acaso sejam dúbias, as cláusulas poderão ser interpretadas subjetivamente (leia-se, perigosamente) pelos órgãos fiscalizadores, talvez sem a chance de defesa prévia.

O termo de ajuste não deve ser imposto, tampouco ser tratado como contrato de adesão. Pelo contrário, deve ser negociado, ainda que, na prática, haja pouca flexibilidade por parte do MPT. Se o TAC for pernicioso, genérico, englobar empresas alheias aos fatos (ainda que de um mesmo grupo econômico) e/ou se tratar de tema controvertido, a recusa da assinatura se mostra a opção mais sensata.

Ademais, a assinatura do TAC também não garante que os fiscais do MTE deixarão de autuar a empresa pelos mesmos fatos, inclusive referente ao passado. Ainda que pareça contrasenso, a empresa corre o risco de ser duplamente penalizada. Uma vez assinado, será difícil anular o TAC. Logo, antes de assinar, a empresa deve, entre outras cautelas, negociar com o MPT a forma, a abrangência e os prazos de cumprimento com penalidades razoáveis e avaliar se há cláusulas abusivas, de natureza

individual e/ou estranhas ao fato que deu origem ao inquérito.

É patente a necessidade de maiores debates sobre o tema que já está em grau de fervura na seara trabalhista, vez que o TAC, em vez de solucionar questões pontuais e aliviar o já sobrecarregado Judiciário, tem apenas provocado o aumento de processos e da insegurança jurídica, o que explica a recusa das empresas em assinar o termo de ajuste de conduta, atualmente. Diante desse cenário e para que referido instituto não perca sua razão de ser, é chegada a hora de o MPT rever seu posicionamento e demonstrar maior flexibilidade, evitando, com isso, que o TAC se transforme, muito em breve, em peça de museu.

**Alexsander Fernandes de Andrade** especialista em relações do trabalho e sócio da Duarte Garcia, Caselli Guimarães e Terra Advogados

Este artigo reflete as opiniões do autor, e não do jornal Valor Econômico. O jornal não se responsabiliza e nem pode ser responsabilizado pelas informações acima ou por prejuízos de qualquer natureza em decorrência do uso dessas informações



## Legislação & Tributos SP

# Bom senso para no

### Opinião Jurídica

Alexsander Fernandes  
de Andrade



**O** Termo de Ajuste de Conduta (TAC) é um instrumento usado pelos órgãos públicos, em especial pelos Ministérios Públicos, para firmar compromissos com os interessados objetivando o ajuste de condutas contrárias à lei e às normas regulamentadoras. O termo de ajuste talvez seja mais lembrado por questões da área ambiental, porém, vem sendo bastante utilizado no âmbito trabalhista por meio de intensa e bem aparelhada atuação do Ministério Público do Trabalho (MPT), que tutela os direitos de natureza coletiva.

Quando há indícios de que

uma empresa não observa a legislação trabalhista e tal postura, possivelmente afete uma coletividade de trabalhadores, o MPT pode propor a assinatura de TAC. Nesses casos, antes de ir à Justiça do Trabalho, o MPT instaura um inquérito civil, de natureza administrativa e inquisitorial (diferentemente da ação civil pública, onde há direito ao contraditório e a recursos), que se inicia por meio de denúncias anônimas ou relatórios dos órgãos regionais do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), cujos auditores são responsáveis por fiscalizar as condições de trabalho e lavrar autos de infração.

Se efetivamente existir irregularidade a ser sanada e, havendo condições para tanto, pode parecer razoável firmar o termo de ajuste. Mas nem sempre é assim. Aquilo que poderia ajudar a desafogar a Justiça do Trabalho e solucionar uma situação pontual, tem sido cada vez mais questionado por conta da abusividade de determinadas cláusulas e da interpretação subjetiva do MPT no que se refere ao descumprimento do TAC, gerando alarmante

insegurança jurídica, eis que muitas vezes o TAC é executado com base em informação equivocada dos fiscais do MTE ou do próprio MPT.

Ademais, não parece razoável que o termo de ajuste deva ser perpétuo, afinal este deve atender a um fim específico, sob pena de se banalizar o objetivo do louvável instituto. Até mesmo as convenções coletivas de trabalho firmadas entre sindicatos não podem ter duração superior a dois anos. Se a empresa demonstrar conduta irregular no futuro, seja voluntariamente ou não, os órgãos públicos existem justamente para fiscalizar e, se for o caso, lavrar autos de infração ou novamente propor TAC.

Apenas faz sentido assinar TAC para resolver questões pontuais. É óbvio que determinados ajustes demandam certo tempo para serem implementados. De qualquer forma, o instrumento deve conter previsão expressa sobre o prazo para o cumprimento da obrigação, bem como a data de expiração do termo, evitando-se a vigência por tempo indeterminado, pois a lei já



# Ortear o TAC

existe para regular e coibir condutas impróprias, não sendo esse o objetivo do TAC (reproduzir a lei).

Em alguns casos o TAC pode representar a inviabilidade do negócio, quando a empresa se compromete, por exemplo, a deixar de terceirizar. Nessa hipótese, além de ser abusiva (pois não há lei que proíba a terceirização, nem mesmo na atividade-fim), tal cláusula gera desequilíbrio à signatária em relação às suas concorrentes, que continuarão a terceirizar, caso tenham declinado da proposta do MPT.

---

## O que poderia ajudar a desafogar a Justiça, tem sido questionado pela abusividade de determinadas cláusulas

---

Para que não se torne uma armadilha, o TAC deve ser assinado somente pela empresa envolvida nos fatos investigados. Também deve-se ter cautela com a estipulação de multas, por vezes altíssima até mesmo para itens de pouca

relevância. Acaso sejam dúbias, as cláusulas poderão ser interpretadas subjetivamente (leia-se, perigosamente) pelos órgãos fiscalizadores, talvez sem a chance de defesa prévia.

O termo de ajuste não deve ser imposto, tampouco ser tratado como contrato de adesão. Pelo contrário, deve ser negociado, ainda que, na prática, haja pouca flexibilidade por parte do MPT. Se o TAC for pernicioso, genérico, englobar empresas alheias aos fatos (ainda que de um mesmo grupo econômico) e/ou se tratar de tema controvertido, a recusa da assinatura se mostra a opção mais sensata.

Ademais, a assinatura do TAC também não garante que os fiscais do MTE deixarão de autuar a empresa pelos mesmos fatos, inclusive referente ao passado. Ainda que pareça contrassenso, a empresa corre o risco de ser duplamente penalizada. Uma vez assinado, será difícil anular o TAC. Logo, antes de assinar, a empresa deve, entre outras cautelas, negociar com o MPT a forma, a abrangência e os prazos de cumprimento com penalidades razoáveis e avaliar se há cláusulas abusivas, de natureza

individual e/ou estranhas ao fato que deu origem ao inquérito.

É patente a necessidade de maiores debates sobre o tema que já está em grau de fervura na seara trabalhista, vez que o TAC, em vez de solucionar questões pontuais e aliviar o já sobrecarregado Judiciário, tem apenas provocado o aumento de processos e da insegurança jurídica, o que explica a recusa das empresas em assinar o termo de ajuste de conduta, atualmente. Diante desse cenário e para que referido instituto não perca sua razão de ser, é chegada a hora de o MPT rever seu posicionamento e demonstrar maior flexibilidade, evitando, com isso, que o TAC se transforme, muito em breve, em peça de museu.

---

**Alexsander Fernandes de Andrade**  
especialista em relações do trabalho e sócio da Duarte Garcia, Caselli Guimarães e Terra Advogados

---

Este artigo reflete as opiniões do autor, e não do jornal Valor Econômico. O jornal não se responsabiliza e nem pode ser responsabilizado pelas informações acima ou por prejuízos de qualquer natureza em decorrência do uso dessas informações