

## **O TERMO DE AJUSTAMENTO DE CONDUTA COMO INSTRUMENTO DE RESOLUÇÃO EXTRAJUDICIAL DE CONFLITOS TRABALHISTAS NA ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**

### **THE CONDUCT ADJUSTMENT TERM AS AN INSTRUMENT OF EXTRAJUDICIAL RESOLUTION OF LABOR CONFLICTS IN THE PERFORMANCE OF THE LABOR PUBLIC PROSECUTOR'S OFFICE**

Thiago Adler Tavares Vieira<sup>1</sup>

Mauricio Jacobi dos Santos<sup>2</sup>

Anelicia Verônica Bombana Consoli<sup>3</sup>

Murilo Henrique Garbin<sup>4</sup>

<sup>1</sup> Servidor Público Federal no Ministério Público da União, vinculado ao Ministério Público do Trabalho. Pós-graduando em Direito Tributário e Processo Tributário pela Legale. Bacharel em Direito pela Afya Centro Universitário de Pato Branco. Currículo Lattes: <http://lattes.cnpq.br/9467055605956690>. Endereço eletrônico: [thiago.a.t.vieira@gmail.com](mailto:thiago.a.t.vieira@gmail.com).

<sup>2</sup> Mestre em Desenvolvimento Regional pela Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR). Especialista em Direito do Trabalho na modalidade “Mercado de Trabalho” pela AMATRA 12. Pós-graduado em Direito Civil e Processual Civil na Faculdade Mater Dei em convênio com a empresa ROJO Consultoria. Bacharel em Direito pela Universidade do Vale do Itajaí (UNIVALI). Professor na Afya Centro Universitário de Pato Branco. Coordenador do Núcleo de Práticas Jurídicas da Afya Centro Universitário de Pato Branco. Advogado. Currículo Lattes: <http://lattes.cnpq.br/3951402605747735>. Endereço eletrônico: [mauriciojacobi@hotmail.com](mailto:mauriciojacobi@hotmail.com).

<sup>3</sup> Mestre em Ciência Jurídica pelo Programa de Mestrado em Ciência Jurídica da Universidade do Vale do Itajaí (UNIVALI). Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Escola da Magistratura do Trabalho - AMATRA 12 Região. Especialista em Docência do Ensino Superior. Especialista em Direito Civil. Bacharel em Direito. Professora de Graduação dos cursos de Bacharelado em Direito, Ciências Contábeis, Administração e Tecnologia em Recursos Humanos na Afya Centro Universitário de Pato Branco e de Pós-Graduação. Coordenadora da Comissão Própria de avaliação - CPA da Afya Centro Universitário de Pato Branco. Conciliadora e Mediadora Judicial. Advogada. Currículo Lattes: <http://lattes.cnpq.br/8345731482733242>. Endereço eletrônico: [anelicia.consoli@afya.com.br](mailto:anelicia.consoli@afya.com.br).

<sup>4</sup> Doutorando e Mestre em Desenvolvimento Regional pela Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR). Bacharel em Direito pela Universidade Federal do Paraná (UFPR). Editor-chefe da Revista de Direito Contemporâneo UNIDEP (RDC-U). Professor do Curso de Bacharelado em Direito da Afya Centro Universitário de Pato Branco. Especialista em Direito Processual e em Advocacia Empresarial, ambas pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC-MG). Professor Coordenador do Conecta Direito - Grupo de Estudos de Direito e Tecnologia UNIDEP. Pesquisador bolsista CAPES-Social. Advogado. Currículo Lattes: <http://lattes.cnpq.br/9853168387891318>. Endereço eletrônico: [murilo.garbin@afya.com.br](mailto:murilo.garbin@afya.com.br)

**RESUMO:** O presente artigo tem como objetivo avaliar a eficácia do Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) como instrumento extrajudicial utilizado pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) na resolução de conflitos trabalhistas, com foco na promoção e defesa de direitos coletivos, difusos e individuais homogêneos. A pesquisa, de natureza qualitativa e exploratória, baseia-se em revisão bibliográfica e análise de fontes normativas, utilizando o método dedutivo para examinar a atuação do MPT na elaboração, proposição e monitoramento do TAC. Os resultados indicam que o TAC é uma ferramenta estratégica para a prevenção de litígios e a promoção de um ambiente laboral mais justo e seguro, contribuindo para a redução da judicialização de conflitos. No entanto, desafios significativos foram identificados, como a falta de mecanismos robustos de fiscalização e o descumprimento das obrigações pactuadas por parte das empresas, o que compromete a eficácia plena do instrumento. Conclui-se que, embora o TAC apresente vantagens como solução célere e adaptável, são necessárias melhorias na fiscalização e na regulamentação para fortalecer sua aplicação e garantir o cumprimento efetivo das obrigações assumidas.

**PALAVRAS-CHAVE:** Termo de Ajustamento de Conduta Ministério Público do Trabalho; resolução extrajudicial de conflitos; direitos coletivos e difusos; eficácia institucional.

**ABSTRACT:** This article aims to evaluate the effectiveness of the Conduct Adjustment Agreement (Termo de Ajustamento de Conduta - TAC) as an extrajudicial instrument used by the Labor Prosecution Office (Ministério Público do Trabalho - MPT) in resolving labor disputes, with a focus on promoting and defending collective, diffuse, and homogeneous individual rights. The research, which is qualitative and exploratory in nature, is based on a literature review and analysis of normative sources, using the deductive method to examine the MPT's role in drafting, proposing, and monitoring the TAC. The results indicate that the TAC is a strategic tool for preventing litigation and promoting a fairer and safer work environment, contributing to the reduction of judicialization in labor conflicts. However, significant challenges were identified, such as the lack of robust oversight mechanisms and non-compliance with agreed obligations by companies, which undermines the instrument's full effectiveness. It is concluded that, although the TAC offers advantages as a swift and adaptable solution, improvements in oversight and regulation are necessary to strengthen its application and ensure the effective fulfillment of agreed-upon obligations.

**KEYWORDS:** Conduct Adjustment Term; Public Ministry of Labor; out-of-court conflict resolution; collective and diffuse rights; institutional effectiveness.

## INTRODUÇÃO

O Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) configura-se como um dos principais instrumentos de atuação extrajudicial do Ministério Público do Trabalho (MPT), especialmente na tutela de direitos difusos, coletivos e individuais homogêneos. Sua relevância no cenário jurídico-trabalhista justifica-

se não apenas pela busca de soluções consensuais que desafogam o Poder Judiciário, mas também pela capacidade de promover a adequação voluntária de condutas empresariais às exigências legais. Contudo, a eficácia desse mecanismo depende de uma análise crítica de seu fundamento normativo e de sua aplicação prática, aspectos que ainda apresentam desafios significativos, como a fragilidade dos sistemas de fiscalização e a resistência de alguns empregadores em cumprir as obrigações pactuadas.

A escolha deste tema decorre da necessidade de revisitar o TAC sob uma perspectiva predominantemente legislativa, sem desconsiderar contribuições doutrinárias pertinentes, com o intuito de fortalecer o debate acadêmico e institucional sobre sua aplicação na defesa de direitos metaindividuais. A análise concentra-se no arcabouço legal que sustenta o instrumento desde a Constituição Federal de 1988 até normas específicas como a Lei nº 7.347/1985 (Lei da Ação Civil Pública) e a Resolução CNMP nº 179/2017, buscando identificar como o ordenamento jurídico brasileiro estrutura e limita sua efetividade. Essa abordagem justifica-se pela carência de estudos que enfoquem sistematicamente a dimensão normativa do TAC, especialmente no que tange à sua utilização pelo MPT na resolução de conflitos trabalhistas.

Além disso, a pesquisa busca preencher uma lacuna na literatura ao propor uma reflexão crítica sobre os entraves legislativos e operacionais que comprometem a plena eficácia do TAC. Embora a doutrina reconheça suas vantagens, como a celeridade e a flexibilidade, poucos trabalhos dedicam-se a examinar de forma detalhada como a legislação pode ser aprimorada para enfrentar desafios como a morosidade na fiscalização e a imprecisão nas cláusulas de ajuste. Nesse sentido, o artigo contribui para o debate ao sistematizar as principais normas que regem o instrumento e ao apontar caminhos para seu fortalecimento, sempre com foco na proteção dos direitos difusos e coletivos.

Metodologicamente, adota-se uma abordagem qualitativa e exploratória, baseada em revisão bibliográfica e análise legislativa, com ênfase no método dedutivo. Os resultados evidenciam que, embora o TAC seja um mecanismo promissor, sua consolidação como ferramenta eficaz exige não apenas a

adequação de práticas institucionais, mas também eventuais ajustes normativos para assegurar maior coercibilidade e transparência em sua execução.

Ao revisitar o tema com um enfoque crítico e propositivo, este trabalho visa não apenas elucidar os desafios atuais, mas também fomentar um diálogo que fortaleça a atuação do MPT na defesa de direitos coletivos, reforçando seu papel como agente essencial na construção de relações trabalhistas mais justas e equilibradas. Acredita-se que a análise legislativa aqui empreendida possa servir como base para futuras discussões e reformas, contribuindo para a efetivação dos direitos sociais no âmbito laboral.

## **1 O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO E SUA ATUAÇÃO**

### **1.1 Esquematização cronológica da formação do MPT**

Para que seja possível compreender quem é e o que faz o Ministério Público do Trabalho, um panorama do desenvolvimento histórico ajudará a entender como surgiu e evoluiu a sua atuação no Brasil.

Um dos primeiros vestígios legislativos brasileiros de previsão de um órgão voltado para resolução de conflitos de natureza trabalhista surgiu no estado de São Paulo, em 1922, com a criação de Tribunais Rurais do Trabalho a partir da Lei Estadual nº 1.869 (Palácio do Governo do Estado de São Paulo, 1922).

No ano seguinte, a partir do Decreto nº 16.027/23, foi criado o Conselho Nacional do Trabalho (CNT), que era vinculado ao Ministério da Agricultura, Indústria e Comércio, formado por um secretário geral e outros onze secretários, que elaboravam pareceres nos processos em andamento perante aquele órgão designado pelo art. 1º como “consultivo dos poderes públicos em assuntos referentes a organização do trabalho e da previdência social” (Brasil, 1923).

Em 26 de novembro de 1930, por meio do Decreto nº 19.443/30, criou-se o Ministério Público do Trabalho, Indústria e Comércio junto ao CNT (art. 5º), subordinando seus procuradores ao novo Ministério que foi desvinculado do Ministério da Agricultura. Já em 1931, ficou instituído o Departamento Nacional

do Trabalho por meio do Decreto nº 19.667/31, subordinando este ao Ministério do Trabalho, onde foi prevista a designação de um diretor geral para dirigi-lo.

No ano de 1932, por meio de Decreto nº 21.396, instituem-se as Comissões Mistas de Conciliação, e pelo Decreto nº 22.132 ficaram instituídas as Juntas de Conciliação e Julgamento, cujos objetivos eram buscar solucionar conflitos trabalhistas, tanto coletivos quanto individuais.

Com a Constituição Brasileira de 1934 iniciou-se um processo de constitucionalização da Justiça do Trabalho, a partir de previsão expressa do artigo 122, e a vinculação do órgão ao Poder Executivo, isto significa que ainda não possuía caráter de órgão jurisdicional, mas tão somente administrativo.

Em maio de 1939, com a edição do Decreto-Lei nº 1.237, estabeleceu-se a organização da Justiça do Trabalho em três instâncias administrativas, sendo a primeira formada pelas Juntas de Conciliação e Julgamento; a segunda pelos Conselhos Regionais do Trabalho; e a terceira pelo Conselho Nacional do Trabalho.

As Juntas de Conciliação e Julgamento, por estarem vinculadas a órgão administrativo integrante do Poder Executivo, tinham suas executadas perante a Justiça Comum, sendo tal atribuição designada aos secretários/procuradores do Departamento Nacional do Trabalho.

Os Conselhos Regionais do Trabalho eram compostos, cada um, por 5 membros, dos quais apenas o presidente deveria ser juiz, ou ter formação em direito. O Conselho Nacional do Trabalho passou a exercer função como Tribunal Superior, uniformizando “jurisprudências” da época e a composição de conflitos trabalhistas coletivos de abrangência nacional.

Ainda, através do Decreto 1.237/39, estabeleceram-se as principais funções da Procuradoria do Trabalho, como por exemplo: o encaminhamento das reclamações trabalhistas às Juntas de Conciliação e Julgamento (art. 40, §1º); ajuizar o dissídio coletivo nos casos de greve (art. 56); requerer o início do processo de execução, por meio de petição, das decisões proferidas pela Justiça do Trabalho (art. 68); recorrer das decisões proferidas em dissídios coletivos quando afete empresa do serviço público (art. 77), entre outras.

Na sequência, em junho de 1939, com o Decreto-Lei nº 1.346 editado sob a finalidade de reorganizar o Conselho Nacional do Trabalho, ficou estabelecido que as Procuradorias do Trabalho funcionariam junto ao CNT, e exerceriam o papel de coordenação entre a Justiça do Trabalho e o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, de acordo com artigo 14 do referido diploma (Brasil, 1939).

Estabeleceu-se também que o órgão subdividir-se-ia em duas Câmaras, sendo uma a da Justiça do Trabalho e outra a da Previdência Social (art. 2º), e para cada uma das Câmaras funcionariam as Procuradorias respectivas (art. 5º), onde atuariam um Procurador-Geral e demais procuradores.

A competência da Câmara da Justiça do Trabalho foi definida pelo artigo 8º, bem como, o papel das Procuradorias do Trabalho foi definido como o de coordenação entre a Justiça do Trabalho e o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio (art. 14), além de importantes atribuições estabelecidas de acordo com o artigo 16, tais como a de oficial nos processos (art. 16, “a”), funcionar nas sessões e audiências dos tribunais opinando verbalmente sobre a matéria em debate (art. 16, “b”), proceder diligências e inquéritos (art. 16, “c”), promover a execução e recorrer das decisões (art. 16, “d”), entre outras. No contexto dos Conselhos Regionais, ficou estabelecida a atuação de Procuradores Regionais a partir do texto estabelecido pelo artigo 19.

A partir do artigo 2º do Decreto-Lei nº 2.852, de 1940, foi alterada a redação do artigo 15 do Decreto-Lei nº 1.346/39, passando a denominar a Procuradoria do Trabalho de Procuradoria da Justiça do Trabalho, cujas principais funções relacionavam-se à defesa do interesse público, elaboração de recursos, participação de sessões de julgamento, emissões de pareceres, e ajuizamento de dissídios coletivos, contudo, pouco se atuava no encaminhamento de reclamações individuais que lhes fossem apresentadas por empregados, já que tal atividade cabia melhor aos sindicatos.

Ives Gandra da Silva Martins Filho (1997, p.27), ao discorrer sobre a atuação das Procuradorias do Trabalho daquela época aponta que estes órgãos já carregavam “feição de Ministério Público”.

Tendo em vista que haviam muitos Decretos-Leis elaborados que versavam sobre assuntos trabalhistas, quando Alexandre Marcondes Filho



assumiu o cargo de Ministro do Trabalho, em janeiro de 1942, se deparou com um cenário legislativo nacional que os textos legais eram esparsos, foi então que se reuniu com o Presidente da época - Getúlio Vargas – e, sob autorização presidencial, o Ministro designou duas comissões para a elaboração da Consolidação das Leis do Trabalho e das leis da Previdência Social, cada uma delas contando com a designação de 5 membros (Gonçalves Cezar, 2008).

O anteprojeto da CLT foi encaminhado ao Ministério do Trabalho em novembro de 1942, contudo, foi somente em maio de 1943, por meio do Decreto-lei nº 5.452, que a Consolidação das Leis do Trabalho foi aprovada.

Sergio Pinto Martins (2024, p. 13) discorre sobre a necessidade de compilar e estruturar os decretos-leis relacionados à matéria trabalhista que existiam na época, visto serem muitos, ao pontuar que “o objetivo da CLT foi apenas o de reunir as leis esparsas existentes na época, consolidando-as. Não se trata de um código, pois este pressupõe um Direito novo. Ao contrário, a CLT apenas reuniu a legislação existente na época, consolidando-a.

Com o artigo 736 da CLT, definiu-se como característica principal do Ministério Público a função de zelar pela observância da Constituição, das leis e dos demais atos do Poder Público, bem como, preservou a vinculação direta deste ao Poder Executivo, já com o artigo 737 ficou estabelecida a denominação de Ministério Público do Trabalho ao órgão composto pela então Procuradoria da Justiça do Trabalho e pela Procuradoria da Previdência Social, bem como a subordinação de ambas as Procuradorias ao Ministro de Estado.

Os artigos 740, 741 e 742 da CLT, fixaram a organização estrutural das Procuradorias da Justiça do Trabalho e Regionais, prevendo expressamente uma Procuradoria-Geral vinculada ao Tribunal Superior do Trabalho (antigo Conselho Nacional do Trabalho), e oito Procuradorias Regionais vinculadas junto aos Tribunais Regionais do Trabalho (antes conhecidas por Conselhos Regionais), definindo cada Procuradoria subordinada a figura de um procurador, sendo o Procurador-Geral para o Tribunal Superior, e Procuradores Regionais para os Tribunais Regionais. Ainda, prevista foi a figura de outros procuradores, que auxiliariam os procuradores chefe de cada unidade.

A CLT não trazia exigência de concurso público para a investidura no cargo de Procurador, mas em seu artigo 744 o requisito para nomeação de Procurador-Geral era a necessidade do título de bacharel em ciências jurídicas e o exercício, por pelo menos cinco anos, em cargo de Magistratura ou Ministério Público, ou a advocacia; já para os demais procuradores era reduzido para dois anos o tempo mínimo de exercício dos cargos, conforme previsto no artigo 745.

Uma mudança significativa ocorre com a promulgação da Constituição de 1946, onde a Justiça do Trabalho deixa de ser uma instituição de instância administrativa e passa a integrar o Poder Judiciário (art. 94), sendo composta pelo Tribunal Superior do Trabalho, pelos Tribunais Regionais do Trabalho e pelas Juntas ou Juízes de Conciliação e Julgamento (art. 122). Essa estrutura foi mantida na Constituição de 1967, na Emenda Constitucional de 1969 e ainda na Constituição de 1988, em sua redação original.

A partir da Lei Orgânica do Ministério Público da União (Lei nº 1.341/51), houve significativas modificações no âmbito do Ministério Público do Trabalho, uma vez que passou a integrar como um dos ramos especializados do MPU (p. ú. do art. 1º). Também trouxe como inovação a exigência legal de concurso público de provas e títulos para ingresso na carreira de Procurador do Trabalho (art. 3º).

Embora o Ministério Público do Trabalho continuasse, à época, vinculado ao Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, passava a prestar contas também ao Ministério dos Negócios da Justiça (art. 65, inciso VI).

A Carta Magna de 1988, transformou o Ministério Público em órgão constitucional extra poderes, passando a integrar, ao lado da advocacia e da defensoria pública, a categoria das funções essenciais à Justiça, incumbindo-lhe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis (CRFB/88, art. 127); passando, finalmente, a gozar de plena autonomia funcional, administrativa (§2º, art. 127), e financeira (§3º, art. 127).

A imposição como instituição permanente e essencial à função jurisdicional do Estado (art. 127, *caput*), consagrou ao Ministério Público sua missão institucional como órgão fiscalizador dos poderes públicos e defensor da



sociedade, deixando a anterior imposição legal de defesa jurídica dos interesses do governo tarefa designada para à Advocacia-Geral da União, conforme novo texto constitucional.

Por incompatibilidade com a norma constitucional que garante a autonomia do órgão expressa no artigo 127, o artigo 736 e 737 da CLT deixaram de produzir seus efeitos jurídicos, tendo em vista que determinavam a subordinação do MPT ao Ministro de Estado, por ser órgão vinculado ao Poder Executivo.

Carlos Henrique Bezerra Leite (2017) cita Eduardo Gabriel Saad e João de Lima Teixeira Filho ao discorrer sobre a vertente jurista e doutrinária que defende que o Ministério Público, agora pleno de autonomia, sem estar vinculado a nenhum dos três poderes, exerceria papel de quarto poder da República. Bezerra, por sua vez, afirma que o Ministério Público, considerando inclusive o do Trabalho, dizendo que:

Não chega a ser um “quarto poder”, mas passou a ser, por força da nova ordem constitucional, um órgão especial não subordinado a nenhum dos Poderes, mas de natureza estatal, cujo fim precípua repousa na defesa dos interesses mais relevantes do cidadão e da sociedade, ainda que a violação a tais interesses provenha dos representantes dos Poderes (Executivo, Legislativo ou Judiciário) da República (Leite, 2017, p. 108).

Atualmente, as atribuições do Ministério Público, como de poder intervir nos processos judiciais sendo parte ou exercendo a função de “*custos legis*” - fiscal da lei - encontram-se dispostas no artigo 83 da Lei Complementar 75/93, texto legislativo que estabeleceu a divisão do Ministério Público da União em Ministérios Públicos do Trabalho, Militar, Federal e Eleitoral (Brasil, 1993). A partir desta Lei, conhecida como Estatuto do Ministério Público da União ou Lei Orgânica do Ministério Público da União, os capítulos I, II e III da CLT (art. 736 a 762), foram derogados tacitamente.

José Janguê Bezerra Diniz, ao comentar sobre a fase atual que o Brasil vive no Direito material e processual Trabalhista, cita duas das importantes inovações implantadas com a EC 45/04, sendo a criação do Conselho Nacional de Justiça – CNJ (art. 103-B) e do Conselho Nacional do Ministério Público –

CNMP (art. 130-A), “cujas atribuições referem-se ao controle da atuação administrativa e financeira do Poder Judiciário e Ministério Público, respectivamente” (Diniz, 2017, p. 8).

Inovações como a criação de Comissões de Conciliação Prévia (art. 625-A da CLT), a Emenda Constitucional 45/2004 que trouxe avanços e atualizações contemporâneas inclusive na seara trabalhista, e a Lei 13.015 de 2014 que trata do processamento de recurso no âmbito da Justiça do Trabalho, e a Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), que alterou por volta de 100 artigos da CLT, são algumas das novidades legislativas dos últimos anos que tiveram impacto e relevância considerável na Justiça Trabalhista.

## **1.2 Funções institucionais e atribuições do Ministério Público do Trabalho**

A Constituição Federal dispõe em seu artigo 127, caput, que “o Ministério Público é instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, incumbindo-lhe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis” (Brasil, 1988).

De modo pormenorizado, atribui-se a qualidade de instituição permanente como sendo um impedimento constitucional de extinção do órgão por parte do poder legislativo derivado, o que embasa posicionamentos que defendem esta ser cláusula pétrea da nossa Constituição.

Ser essencial demonstra a substancialidade do Ministério Público para garantir que haja efetivação de Justiça país dentro de suas competências, ou seja, quando o interesse público for presente.

A incumbência de defender a ordem jurídica subordina o órgão ao dever de tutelar as normas brasileiras, tanto quando exerce função de parte, quanto “*custos legis*”.

Defesa do regime democrático reforça a responsabilidade do Ministério Público e justifica a autonomia atribuída à instituição em relação aos três poderes da administração política nacional, sendo este considerado guardião do Estado Democrático de Direito, posicionamento defendido pelo procurador do trabalho Fábio Goulart Villela (2015), “o Ministério Público é o guardião do Estado

Democrático de Direito, o que justifica a instituição de garantias e prerrogativas para atuação independente de seus membros”. Desse modo, o MP fiscaliza o cumprimento da ordem jurídica tanto por parte da administração pública, quanto pelos demais cidadãos, bem como resguarda a aplicação dos direitos fundamentais.

Interesses sociais e individuais indisponíveis são termos estabelecidos pelo Código de Defesa do Consumidor (Lei nº 8.078/90), que firmou no parágrafo único do artigo 81 definição acerca de direitos difusos, coletivos e individuais homogêneos, nos seguintes termos:

Art. 81. A defesa dos interesses e direitos dos consumidores e das vítimas poderá ser exercida em juízo individualmente, ou a título coletivo.

Parágrafo único. A defesa coletiva será exercida quando se tratar de:

I - Interesses ou direitos difusos, assim entendidos, para efeitos deste código, os transindividuais, de natureza indivisível, de que sejam titulares pessoas indeterminadas e ligadas por circunstâncias de fato;

II - Interesses ou direitos coletivos, assim entendidos, para efeitos deste código, os transindividuais, de natureza indivisível de que seja titular grupo, categoria ou classe de pessoas ligadas entre si ou com a parte contrária por uma relação jurídica base;

III - interesses ou direitos individuais homogêneos, assim entendidos os decorrentes de origem comum (BRASIL, 1990).

Desta feita, ficou o Ministério Público encarregado da defesa dos interesses sociais e individuais indisponíveis, compreendidos também como direitos metaindividuais.

José Janguê Bezerra Diniz cita Antônio Álvares da Silva (2017, p. 192), ao apresentar exemplos de situações nas quais o MPT pode exercer o papel de defensor dos direitos difusos, coletivos e individuais homogêneos, sendo algumas: a utilização do trabalho escravo, no meio rural, sem pagamento de salário e proibição de saída do local; o não recolhimento dos depósitos do FGTS; permissão de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 18 anos e de qualquer trabalho a menores de 14 anos; manobras sindicais ilegítimas para impedir a filiação ou obrigá-la; greve com violência e danos físicos a colegas, empregador ou lesão ao patrimônio da empresa; manutenção de greve após decisão da Justiça do Trabalho; demissão coletiva que atinge um grupo concreto e identificável de empregados, entre outras.

### 1.3 Modos de atuação que o MPT exerce

Sob o prisma de que o Ministério Público do Trabalho representa um componente do Ministério Público da União, esse recebe as mesmas atribuições constitucionais conferidas àquele, contudo, sua atuação é voltada especificamente para as relações de trabalho, na busca pela efetivação da justiça social na seara trabalhista e na tutela dos direitos dos trabalhadores, sendo que sua atuação pode ocorrer de dois modos: extrajudicialmente ou judicialmente (Leite, 2025, p. 128).

A forma extrajudicial verifica-se quando administrativamente, a partir de inquéritos e procedimentos investigatórios que podem embasar uma futura ação judicial, o MPT busca um meio resolutivo para resolver um conflito, seja através da promoção de audiências públicas ou seminários, seja na distribuição de cartilhas informativas, seja pela celebração de termo de ajuste de conduta, ou outros meios que não necessitem da tutela do poder judiciário.

Villela (2015), em seu artigo “As formas de atuação do Ministério Público do Trabalho”, publicado em novembro de 2015 pelo portal Consultor Jurídico, discorre sobre as formas de atuação do MPT e cita a maneira extrajudicial como um meio do órgão ter maior controle sobre a efetividade do resultado almejado, assim como a liberdade de apresentar soluções alternativas para resolução dos conflitos.

Ao expor a natureza promocional de interesses das atividades ministeriais, Villela comenta que essa se destaca pela atuação interdisciplinar, preventiva e pedagógica, e cita exemplos muitas vezes desenvolvidos num contexto extrajudicial, como “a celebração de convênios e de protocolos interinstitucionais, a participação em seminários, fóruns sociais, entrevistas, palestras e debates, mas ressalta que:

Embora esta modalidade de atuação venha se destacando, no âmbito da esfera extrajudicial, nada obsta que se vislumbre a necessidade de propositura de ações coletivas com vistas à materialização desta promoção aos interesses juridicamente protegidos, notadamente os caracterizados por forte conteúdo social e que, por isso, encontram-se dentro das metas institucionais do MPT (Villela, 2015).

De maneira judicial, o Ministério Público do Trabalho pode atuar enquanto órgão agente ou órgão interveniente. A Carta Magna de 1988 traz em seu artigo 129 as funções institucionais do Ministério Público, e fixa a legitimidade do órgão para ser o polo ativo em ações penais públicas (inciso I), inquéritos civis e ações civis públicas (inciso III), ações de inconstitucionalidade (inciso IV), e ainda a função de defesa dos direitos e interesses dos povos indígenas em ações judiciais (inciso V). Ainda, o artigo 83 da Lei Complementar 75/93 delimita a atribuição institucional do MPT, onde, exceto pelo inciso XI, todos os incisos versam sobre atribuições judiciais do órgão ministerial. Carlos Henrique Bezerra Leite (2017, p. 112) indica uma possibilidade onde o Ministério Público do Trabalho pode atuar no polo passivo de uma demanda, que seria em caso de interpretação extensiva do artigo 793 da CLT, dispositivo legal que prevê a possibilidade de substituição processual para menores de 18 anos em ações trabalhistas, quando não houver representantes legais para tanto.

Ademais, o mesmo autor se posiciona acerca de um tema que não possui previsão legal específica e que é muito debatida entre doutrinadores, inclusive por não haver posicionamento jurídico estabelecido pelos tribunais superiores: a atuação do MPT como curador de réu revel, citado por edital.

Apesar de existirem doutrinadores que defendem essa atuação do agente ministerial como curador em processos em que o réu citado por edital é revel, Leite (2017) se posiciona no sentido contrário, afirmando não ser atribuição do MPT atuar representando réus revéis citados por via editalícia, e que nesses casos ficaria a incumbência à Defensoria Pública da União ou a defensor dativo. O autor também defende que:

A nosso sentir, somente a existência de interesse público – e essa análise é feita exclusivamente pelo membro da instituição ministerial diante do caso concreto – é que justificaria a intervenção do Parquet trabalhista no processo em que figura como réu o citado por edital, mas, ainda assim, a sua manifestação teria por escopo a defesa do interesse público, nunca do interesse privado (e disponível) do demandado (Leite, 2017, p. 115).

O Ministério Público do Trabalho, quando fiscal da lei em processos judiciais, age na defesa do interesse público e não se posiciona no sentido de defender uma parte litigante, ou seja, atua como órgão interveniente e não agente.

Antônio Cláudio da Costa Machado (1989, p. 102-103) ao discorrer sobre o tema afirma que apesar do MPT não atuar como autor ou réu, quando exercer a função de *custos legis*, esse é tão parte do processo quanto aqueles, uma vez que age “fiscalizando a atuação das partes e a aplicação da lei processual, promovendo o andamento do processo, propondo provas, requerendo diligências, participando da instrução”, desta feita, a instituição exerce papel de parte, mas, diferente das outras, “busca ao final um provimento definitivo que seja conforme a vontade da lei material e não conforme o interesse do autor ou réu”.

A atuação do órgão ministerial como fiscal da ordem jurídica se dá conforme previsão legal dos incisos VII, IX, X, e XII do art. 83 da Lei Complementar 75/1993, que seriam:

Art. 83. Compete ao Ministério Público do Trabalho o exercício das seguintes atribuições junto aos órgãos da Justiça do Trabalho:

[...]

VII - funcionar nas sessões dos Tribunais Trabalhistas, manifestando-se verbalmente sobre a matéria em debate, sempre que entender necessário, sendo-lhe assegurado o direito de vista dos processos em julgamento, podendo solicitar as requisições e diligências que julgar convenientes;

[...]

IX - promover ou participar da instrução e conciliação em dissídios decorrentes da paralisação de serviços de qualquer natureza, oficiando obrigatoriamente nos processos, manifestando sua concordância ou discordância, em eventuais acordos firmados antes da homologação, resguardado o direito de recorrer em caso de violação à lei e à Constituição Federal;

X - promover mandado de injunção, quando a competência for da Justiça do Trabalho;

[...]

XII - requerer as diligências que julgar convenientes para o correto andamento dos processos e para a melhor solução das lides trabalhistas; (Brasil, 1993).

Para mais, o Ministério Público do Trabalho também atual emitindo parecer nos processos que figura como parte e nos que envolvem interesse público, social, de incapazes e litígios coletivos sobre posse de terra, conforme o artigo 178 do Código de Processo Civil, que estabelece um prazo de trinta dias para essa intervenção (Brasil, 2015).

Outrossim, o MPT também deve se manifestar em casos de Mandado de Segurança, Ação Civil Pública, desapropriação e ação popular, conforme respectivas legislações específicas, e sua participação é obrigatória, conforme



controle de constitucionalidade difuso, em arguições de inconstitucionalidade de leis, de acordo com o artigo 948 do CPC, combinado com o artigo 84, V, da LC 75/1993.

Sem a pretensão de esgotar o tema da atuação judicial do Ministério Público do Trabalho, este trabalho dará ênfase à atuação extrajudicial do *Parquet* trabalhista, especialmente no que diz respeito ao Termo de Ajustamento de Conduta (TAC), que se configura como um dos principais instrumentos utilizados pelo órgão, sendo celebrado quando se verifica a ocorrência de danos a bens jurídicos de interesses sociais e individuais indisponíveis, e pode ocorrer tanto durante a fase pré-processual quanto no contexto de uma ação judicial, levando em consideração as especificidades de cada caso.

## **2 O TERMO DE AJUSTAMENTO DE CONDUTA (TAC) COMO MECANISMO DE RESOLUÇÃO DE CONFLITOS**

O Código de Defesa do Consumidor, além de instituir a definição relacionada aos direitos difusos, coletivos e individuais homogêneos, foi também a norma que incluiu a previsão legal no ordenamento jurídico brasileiro de celebração de um compromisso de ajustamento de conduta entre órgãos públicos legitimados e demais interessados, de acordo com o art. 113 do texto legislativo consumerista, que acrescentou o §6º ao art. 5º da Lei nº 7.347/85, e determinou que a eficácia seria a de título executivo extrajudicial.

Segundo Daniel Carvalho de Oliveira (2024, p. 113), o TAC pode ser compreendido como um “instrumento de caráter bilateral no qual determinada pessoa, reconhecendo a prática de conduta ilícita direito metaindividuais, assume o compromisso de cessar a violação de direito impingida e/ou compensar eventuais danos causados”.

O Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta é uma ferramenta jurídica que permite a solução consensual de conflitos relacionados a direitos metaindividuais, por meio de acordo firmado entre as partes, podendo ser firmado tanto em sede de processo investigativo, como por exemplo a apuração de inquérito civil, quanto no decurso de ação judicial, como no decurso de uma

ação civil pública, e forma título executivo extrajudicial cujo objeto versa sobre obrigação de fazer/não fazer, que deve ser apresentada de maneira clara, ser líquida e exigível.

O Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP), a partir da Resolução nº 179/2017, trouxe como sendo conceito do TAC:

Art. 1º. O compromisso de ajustamento de conduta é instrumento de garantia dos direitos e interesses difusos e coletivos, individuais homogêneos e outros direitos de cuja defesa está incumbido o Ministério Público, com natureza de negócio jurídico que tem por finalidade a adequação da conduta às exigências legais e constitucionais, com eficácia de título executivo extrajudicial a partir da celebração.

Na sequência dos dispositivos, o artigo 3º sedimentou a possibilidade do compromisso ser tomado a qualquer momento, seja em fase de investigação, seja durante lide judicial, sendo que as obrigações devem estar apresentadas de maneira certa, líquida e exigíveis, sendo exceção casos com peculiaridades justificáveis, e o título deve ser assinado pelo agente ministerial e pelo(s) compromissário(s).

A Resolução nº 179/17 foi apresentada com a finalidade de regulamentar o TAC, visto que este instrumento foi previsto no texto do artigo que delimita a legitimidade ativa para a promoção de ação principal ou cautelar de ação civil pública (art. 5º, §6º, da Lei nº 7.347/85), contudo, não havia norma que o subordinasse.

Segundo Hugo Nigro Mazzilli (2005, p. 244) o TAC é documento jurídico legalmente previsto, “destinado a colher, do causador do dano, um título executivo extrajudicial de obrigação de fazer, mediante o qual o compromitente assume o dever de adequar sua conduta às exigências da lei, sob pena de sanções fixadas no próprio termo”.

A característica extrajudicial é concebida com base nos incisos IV e XII do artigo 784 do Código do Processo Civil, que indicam serem títulos executivos extrajudiciais “o instrumento de transação referendado pelo Ministério Público, pela Defensoria Pública, pela Advocacia Pública, pelos advogados dos transatores ou por conciliador ou mediador credenciado por tribunal” e “todos os demais títulos aos quais, por disposição expressa, a lei atribuir força executiva”, respectivamente (Brasil, 2015).

Talden Farias, em seu artigo “Termo de Ajustamento de Conduta e resolução negociada de conflitos”, publicado pela Revista dos Tribunais e Revista da Procuradoria Geral do Município de João Pessoa, comenta:

O objetivo do TAC é fazer com que determinadas condutas que resultem em ameaça ou lesão aos direitos de natureza transindividual possam ser corrigidas e/ou evitadas por meio de negociação entre as partes interessadas. O fato de o dano a tais interesses possuírem, por vezes, um caráter de difícil reversibilidade, ou até de irreversibilidade, ressalta ainda mais a importância do instrumento em estudo, já que permite maior celeridade e empenho por parte dos legitimados (Farias, 2020, p. 156).

Farias (2020) também explica que a celebração de TAC é vantajosa, principalmente, por resolver os conflitos de modo mais rápido, visto que, em regra “as lesões ou ameaças a direitos de natureza transindividual possuem caráter de urgência e não podem esperar o trânsito em julgado de um processo judicial”, e cita Ana Paula Mendes Simões Pereira (Paisagem, natureza e direito, v. 1, p. 470) ao apontar que o acordo de ajustamento de conduta substitui o processo de conhecimento.

### **3 O USO DO TAC PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**

O Termo de Ajustamento de Conduta é um acordo firmado entre o Ministério Público do Trabalho e o empregador ou entidade responsável, com o objetivo de corrigir práticas que possam estar causando danos a direitos coletivos ou difusos, como a saúde e segurança no trabalho, a igualdade de oportunidades e a não discriminação. Esse instrumento busca não apenas a reparação de danos já existentes, mas também a prevenção de novas infrações, promovendo uma cultura de respeito aos direitos trabalhistas e à dignidade do trabalhador.

Embora o habitual seja que o TAC não tenha prazo estipulado, é possível que uma cláusula seja inserida a fim de torná-lo. Ainda, é possível que os termos ajustados sejam alterados, caso seja constatado a modificação das circunstâncias fáticas e jurídicas do caso, ou então, mesmo que as condições fáticas não se modifiquem, seja reconhecido que os moldes fixados pelo acordo

não são capazes de restaurar a ordem jurídica pretendida, conforme previsão expressa no artigo 14-A da Resolução nº 69/2007 do CSMPT.

De acordo com o artigo 1º, §1º, da Resolução nº 179/2017, é vedada a renúncia de direitos difusos, coletivos e individuais homogêneos pelos órgãos legitimados para celebração do TAC. O mesmo artigo declara em seu parágrafo 3º (§3º) que mesmo após celebrado o acordo, as responsabilidades administrativas ou penais relativas ao fato que deu origem ao compromisso de ajustamento de conduta, não serão necessariamente afastadas.

Através do artigo 4º, da Resolução mencionada acima, deverá haver cláusula de multa diária (ou outro meio de cominação) a ser aplicada contra o inadimplente, contudo, “em casos excepcionais e devidamente fundamentados, admite-se a previsão de que esta cominação seja fixada judicialmente, se necessária à execução do compromisso”.

A fiscalização do cumprimento do acordo fica atribuída ao órgão do MP que celebrou o compromisso de ajustamento, sendo possível a previsão de cláusula no próprio instrumento de obrigação periódica de prestação de informações sobre o cumprimento do pactuado pelo compromissário (art. 9º da Resolução nº 179/2017).

Em caso de descumprimento do TAC, o Ministério Público do Trabalho deve promover a execução judicial do acordo no prazo máximo de sessenta dias, conforme artigo 11 da Resolução 179/17, contudo o parágrafo único determina que:

Parágrafo único. O prazo de que trata este artigo poderá ser excedido se o compromissário, instado pelo órgão do Ministério Público, justificar satisfatoriamente o descumprimento ou reafirmar sua disposição para o cumprimento, casos em que ficará a critério do órgão ministerial decidir pelo imediato ajuizamento da execução, por sua repactuação ou pelo acompanhamento das providências adotadas pelo compromissário até o efetivo cumprimento do compromisso de ajustamento de conduta, sem prejuízo da possibilidade de execução da multa, quando cabível e necessário (Brasil, 2017).

Em casos em que empresa pública ou sociedade de economia mista figurem no polo ativo, a execução do Termo de Ajuste de Conduta deve observar as mesmas regras previstas para as empresas privadas em geral (art. 173, § 1º, II da CF/88).

Observa-se, porém, que em casos em que o compromitente é ente da Administração Pública Direta, Autárquica ou Fundacional (Fazenda Pública), obrigações de fazer (ou não), celebradas em consenso pelas partes, não sofrerão qualquer alteração, visto o ente público não dispõe de qualquer prerrogativa que possa distingui-lo dos demais devedores de título executivo extrajudicial, porém, em caso de cobrança da multa prevista no termo de compromisso quando o devedor for a Fazenda Pública, o Ministério Público do Trabalho, neste caso, deverá propor ação de conhecimento - ação civil pública (Leite, 2017, p. 262).

## CONCLUSÕES

O Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) revela-se como um dos mais relevantes instrumentos de atuação extrajudicial do Ministério Público do Trabalho (MPT), especialmente na promoção e defesa dos direitos coletivos, difusos e individuais homogêneos. Sua capacidade de promover a adequação voluntária de condutas de empregadores, sua natureza bilateral e executiva, aliada à possibilidade de ser celebrado tanto na fase investigativa quanto judicial, e de solucionar conflitos de forma mais célere e consensual, se destaca como um benefício significativo para o sistema jurídico-trabalhista, evitando a sobrecarga do Poder Judiciário.

Contudo, embora sua previsão normativa seja robusta, ainda persistem entraves práticos que limitam sua plena eficácia. A fragilidade dos sistemas de fiscalização e a resistência de parte dos compromissários ao cumprimento das obrigações ajustadas são obstáculos significativos à efetivação do instrumento. A pesquisa demonstrou que a atuação do MPT precisa estar acompanhada de um arcabouço normativo claro e coerente, com cláusulas precisas, exigíveis e passíveis de fiscalização eficaz, além de previsão de cominações que assegurem o adimplemento dos compromissos assumidos.

A Resolução nº 179/2017 do CNMP veio preencher lacunas importantes, disciplinando o uso do TAC e conferindo-lhe maior segurança jurídica. A obrigatoriedade de incluir cláusula de multa em caso de descumprimento e a

atribuição da fiscalização ao órgão do MP que celebrou o acordo são medidas que visam garantir o cumprimento das obrigações assumidas e a efetividade do compromisso de ajustamento. No entanto, sua aplicação prática exige constante revisão e aprimoramento, especialmente no que tange à execução das sanções pactuadas e à adoção de medidas que previnam a inefetividade do acordo. Como apontado no estudo, ainda que o TAC forme título executivo extrajudicial, a dependência de mecanismos judiciais para assegurar o cumprimento da multa ou da obrigação principal, sobretudo quando o compromissário é ente público, representa um desafio adicional à celeridade e efetividade pretendidas.

Do ponto de vista legislativo, embora o ordenamento jurídico nacional tenha conferido respaldo ao TAC por meio da Constituição, da Lei da Ação Civil Pública e de normas complementares, ainda há necessidade de aperfeiçoamentos. A inserção de normas que promovam maior clareza na delimitação das obrigações, além da previsão de instrumentos de coerção mais eficazes, poderá contribuir para o fortalecimento do TAC como ferramenta de transformação social e promoção da justiça no âmbito das relações de trabalho.

A atuação do Ministério Público do Trabalho, ao utilizar o TAC, demonstra uma preocupação em promover a responsabilização social e corporativa, contribuindo para melhorias nas condições de trabalho e na observância dos direitos humanos no ambiente laboral. Nesse sentido, a celebração de acordos que envolvem obrigações de fazer ou não fazer, aliada à fiscalização contínua, representa uma estratégia eficiente de intervenção preventiva e corretiva. Contudo, para que essa estratégia seja realmente efetiva, é fundamental que haja uma maior capacitação dos órgãos fiscalizadores e uma maior clareza nas cláusulas dos acordos, de modo a evitar ambiguidades e garantir o cumprimento das obrigações pactuadas.

Além disso, a atuação do MPT na celebração e fiscalização dos TAC's deve ser constantemente qualificada, com a adoção de boas práticas, mecanismos de monitoramento e transparência, além da promoção de uma cultura institucional de diálogo e responsabilização. A inclusão de cláusulas de revisão e reavaliação periódica do acordo pode ser um instrumento importante



para garantir sua efetividade ao longo do tempo, especialmente diante de alterações fáticas ou jurídicas que impactem a realidade das partes envolvidas.

O uso do TAC pelo Ministério Público do Trabalho revela uma estratégia de prevenção e reparação que busca não apenas solucionar conflitos já existentes, mas também estabelecer uma cultura de respeito às normas trabalhistas e aos direitos dos trabalhadores. Nesse contexto, a possibilidade de alterar cláusulas e estabelecer prazos variáveis confere flexibilidade ao instrumento, permitindo ajustes diante de mudanças nas condições fáticas ou jurídicas do caso. Entretanto, a inerente flexibilidade do TAC impõe a necessidade de mecanismos robustos que garantam a coerência e a transparência em sua implementação. É fundamental evitar que a adaptabilidade do termo redunde em ambiguidades ou imprecisões capazes de fragilizar sua execução e, por conseguinte, comprometer o alcance de sua finalidade precípua: a efetiva proteção dos direitos trabalhistas e a promoção de um ambiente de trabalho digno e legalmente conforme. O equilíbrio entre a flexibilidade necessária e a clareza indispensável é, portanto, um aspecto crucial para a otimização do uso do TAC pelo MPT.

Este estudo buscou contribuir com uma abordagem crítica e propositiva sobre o uso do TAC pelo Ministério Público do Trabalho, ressaltando tanto seu potencial quanto suas limitações. Ao sistematizar o fundamento legal do instituto e propor reflexões sobre seu aprimoramento, pretende-se fomentar o debate acadêmico e institucional, com vistas à construção de um sistema de proteção trabalhista mais eficaz, transparente e acessível, em consonância com os princípios da dignidade da pessoa humana e da valorização do trabalho.

Por fim, o fortalecimento do TAC como instrumento de resolução de conflitos trabalhistas exige uma contínua atualização legislativa, uma maior integração entre os órgãos de fiscalização e uma cultura institucional de compliance e transparência. Através de uma abordagem crítica e propositiva, é possível aprimorar as normativas existentes, ampliar a coercibilidade dos acordos e fortalecer o papel do Ministério Público do Trabalho na defesa dos direitos coletivos. Assim, o TAC pode se consolidar como uma ferramenta mais

robusta, eficiente e justa, contribuindo para a construção de relações laborais mais equilibradas, justas e sustentáveis no Brasil.

## REFERÊNCIAS

BRASIL, **Lei nº 1.869, de 10 de outubro de 1922**. Cria tribunais rurais no Estado. Palácio do Governo do Estado de São Paulo: Secretaria de Estado dos Negócios da Agricultura, Comércio e Obras Públicas, 10 out. 1922. Disponível em: <https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei/1922/lei-1869-10.10.1922.html>. Acesso em: fev. 2025.

BRASIL, **Decreto nº 16.027, de 30 de abril de 1923**. Cria o Conselho Nacional do Trabalho. Rio de Janeiro, 30 abr. 1923. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1910-1929/d16027.html](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1910-1929/d16027.html). Acesso em: fev. 2025.

BRASIL, **Decreto nº 19.443, de 26 de novembro de 1930**. Cria uma Secretaria de Estado com a denominação de Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 02 dez. 1930. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-19433-26-novembro-1930-517354-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: fev. 2025.

BRASIL, **Decreto nº 19.667, de 4 de fevereiro de 1931**. Organiza o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 04 fev. 1931. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1930-1949/D19667impressao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1930-1949/D19667impressao.htm). Acesso em: fev. 2025.

BRASIL, **Decreto nº 21.396, de 12 de maio de 1932**. Institui Comissões Mistas de Conciliação e dá outras providências. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 16 mai. 1932. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21396-12-maio-1932-526753-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: fev. 2025.

BRASIL, **Decreto nº 22.132, de 25 de novembro de 1932**. Institui Juntas de Conciliação e Julgamento e regulamenta as suas funções. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 26 nov. 1932. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-22132-25-novembro-1932-526777-publicacaooriginal-82731-pe.html>. Acesso em: fev. 2025.

BRASIL, [Constituição (1934)] **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil, de 16 de julho de 1934**. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 16 jul. 1934. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao34.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao34.htm). Acesso em: fev. 2025.

BRASIL, **Decreto-Lei nº 1.237, de 2 de maio de 1939**. Sujeita a sequestro os bens de pessoas indiciadas por crimes de que resulta prejuízo para a fazenda pública, e outros. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 08 mai. 1941. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/1937-1946/Del1237.html](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1937-1946/Del1237.html). Acesso em: fev. 2025.

BRASIL, **Decreto-Lei nº 1.346, de 15 de junho de 1939**. Reorganiza o Conselho Nacional do Trabalho. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 15 jun. 1939. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/1937-1946/Del1237.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1937-1946/Del1237.htm). Acesso em: fev. 2025.

BRASIL, **Decreto-Lei nº 2.852, de 10 de dezembro de 1940**. Modifica a redação do Decreto-lei n. 1.346, de 15 de junho de 1939, que reorganiza o Conselho Nacional do Trabalho. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 10 dez. 1940. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/1937-1946/Del2852.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/1937-1946/Del2852.htm). Acesso em: fev. 2025.

BRASIL, Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 09 ago. 1943. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: fev. 2025.

BRASIL, [Constituição (1946)] **Constituição dos Estados Unidos do Brasil, de 18 de setembro de 1946**. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 19 set. 1946. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao46.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao46.htm). Acesso em: fev. 2025.

BRASIL, Lei nº 1.341, de 30 de janeiro de 1951. **Lei orgânica do Ministério Público da União**. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 01 fev. 1951. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1950-1959/lei-1341-30-janeiro-1951-361819-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em: fev. 2025.

BRASIL, **Lei nº 7.347, de 24 de julho de 1985**. Disciplina a ação civil pública de responsabilidade por danos causados ao meio-ambiente, ao consumidor, a bens e direitos de valor artístico, estético, histórico, turístico e paisagístico (VETADO) e dá outras providências. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 25 jul. 1985. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L7347orig.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L7347orig.htm). Acesso em: fev. 2025.

BRASIL, [Constituição (1988)] **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2025]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm). Acesso em: fev. 2025.

BRASIL, Lei nº 8.078, de 11 de setembro de 1990. **Dispõe sobre a proteção do consumidor e dá outras providências**. Diário Oficial da União, Brasília, 11 set. 1990. Disponível em:

[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L8078compilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8078compilado.htm). Acesso em: fev. 2025.

BRASIL, Lei Complementar nº 75, de 20 de maio de 1993. **Dispõe sobre a organização, as atribuições e o estatuto do Ministério Público da União.** Diário Oficial da União, Brasília, 21 mai. 1993. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/LCP/Lcp75.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/LCP/Lcp75.htm). Acesso em: fev. 2025.

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO, **Resolução nº 179, de 26 de julho de 2017.** Regulamenta o § 6º do art. 5º da Lei nº 7.347/1985, disciplinando, no âmbito do Ministério Público, a tomada do compromisso de ajustamento de conduta. Brasília: Diário Eletrônico do Conselho Nacional do Ministério Público, 26 jul. 2017. Disponível em: <https://www.cnmp.mp.br/portal/atos-e-normas-busca/norma/5275>. Acesso em: mar. 2025.

CONSELHO SUPERIOR DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, **Resolução nº 69, de 12 de dezembro de 2007.** Disciplina, no âmbito do Ministério Público do Trabalho, a instauração e tramitação do inquérito civil, conforme artigo 16 da Resolução nº 23, de 17 de setembro de 2007, do Conselho Nacional do Ministério Público. Diário Oficial da União, Brasília, 14 dez. 2007. Disponível em: <https://www.normasbrasil.com.br/norma/?id=108591>. Acesso em: mar. 2025.

FARIAS, Talden. **Termo de ajustamento de conduta e resolução negociada de conflitos.** In: Édis Milaré. (Org.). Termo de ajustamento de conduta e resolução negociada de conflitos. 1. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2020, v. 1, p. 147- 166.

DINIZ, José Janguê Bezerra. **Ministério Público do Trabalho - Ação Civil Pública Ação Anulatória Ação Cump.** - 2ª Edição 2017. Rio de Janeiro: Atlas, 2017. E- book. ISBN 9788597011821. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788597011821/>. Acesso em: mar. 2025.

GONÇALVES CEZAR, Frederico. **O processo de elaboração CLT: histórico da consolidação das leis trabalhistas brasileiras em 1943.** Revista Processus de Estudos de Gestão, Jurídicos e Financeiros. Brasília, Ano 3, ed. 7. ISSN 2178-2008.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho.** 23. ed. Rio de Janeiro: SRV, 2025. E-book. ISBN 9788553625918. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553625918/>. Acesso em: mar. 2025.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Ministério Público do trabalho**, 8ª edição. 8. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2017. E-book. ISBN 9788547213466.

Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788547213466/>.

Acesso em: mar. 2025.

MACHADO, Antônio Cláudio da Costa. **A intervenção do Ministério Público no processo civil brasileiro**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 1989.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 40. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2024. *E-book*. ISBN 9788553622627. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553622627/>.

Acesso em: mar. 2025.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **Um pouco de história do Ministério Público do Trabalho**. In: Revista do Ministério Público do Trabalho. São Paulo: LTr. Ano VII – 1º semestre. 1997.

MAZZILLI, Hugo Nigro. **Compromisso de Ajustamento de Conduta: Evolução e fragilidades - Atuação do Ministério Público**. Revista Direito e Liberdade. Mossoró, v. 1, n. 1, jul/dez 2005. ISSN 1809-3280.

OLIVEIRA, Daniel Carvalho. **MPT em Ação: aspectos procedimentais e processuais da atuação do Ministério Público do Trabalho**. 2. ed.: Leme-SP, Editora Mizuno, 2024. ISBN 978-6555265507.

VILLELA, Fábio Goulart. **As formas de atuação do Ministério Público do Trabalho no regime democrático**. Consultor Jurídico, *online*, 21 nov. 2015. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2015-nov-21/fabio-villela-formas-atuacao-ministerio-publico-trabalho/>. Acesso em: mar. 2025.