



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO**

**EXCELENTÍSSIMO (A) SENHOR (A) DOUTOR (A) JUIZ (A) DA VARA DO
TRABALHO DE CAMPINAS, SÃO PAULO.**

Distribuição por dependência com a ATOrd nº 0010465-06.2021.5.15.0094

○ MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO – PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO – PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE CAMPINAS, endereço na Rua Pedro Anderson, nº 91, Taquaral, Campinas/SP, Cep 13076-070, por meio do Procurador do Trabalho abaixo assinado, amparado pelos artigos 127, caput, e 129, inciso III, da Constituição Federal, artigos 6º, inciso VII, alínea “a” e “d”, e 83, inciso III, da Lei Complementar nº 75/93 e na Lei nº 7.347/85, vem, perante Vossa Excelência, ajuizar a presente

AÇÃO CIVIL PÚBLICA

Em face de **SPX SERVIÇOS DE IMAGEM LTDA**, pessoa jurídica de direito privado, inscrita no CNPJ sob o nº 09.158.640/0001-07, com endereço na Estrada Tenente Marques, nº 4961, bairro Chácara do Solar I (Fazendinha), Santana de Parnaíba/SP, CEP 06.530-001, pelos motivos de fato e de direito a seguir aduzidos.

1. DOS FATOS



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO

A presente Ação Civil Pública tem por finalidade combater os ilícitos trabalhistas constatados no curso do Procedimento Preparatório nº 001159.2021.15.000/5, que tramitou na Procuradoria Regional do Trabalho no Município de Campinas.

O procedimento foi instaurado a partir de notícia de fato (DOC. 01) relatando a prática de perseguição a dirigente sindical, Sr. Márcio Martins dos Anjos, que culminou na dispensa por justa causa decorrente de acusações de maltratar pacientes e causar “*tumulto com os sindicalizados da empresa*”. A investigação foi enquadrada sob a temática “08.03. CONDUTA ANTISSINDICAL”.

Conforme consta da “carta de dispensa por justa causa” anexada à notícia de fato (DOC. 1), o Sr. Márcio dos Anjos foi dispensado no dia 19.3.2021, por supostamente ter mantido comportamento hostil com paciente, falta que **não foi devidamente verificada mediante a instauração de inquérito para apuração de falta grave.**

Através de manifestação prestada pelo sindicato da categoria (SINTTARESP), constatou-se que as condutas que originaram a denúncia advieram do fato de a empresa, ora acionada, praticar uma série de ações abusivas contra seus empregados, especialmente contra o Sr. Márcio Martins dos Anjos. No mais, informou que, após diversos eventos de advertências e ameaças, o Sr. Márcio foi demitido por justa causa, mesmo sendo notória a sua posição de dirigente sindical que lhe conferia garantia provisória de emprego (DOC. 01).

Consoante informado pelo sindicato, a eleição do Sr. Márcio se deu mediante ampla divulgação no estabelecimento da acionada, por meio de regular pleito sindical, com a participação dos demais empregados associados. Foi informado, ainda, que a acionada fora devidamente comunicada do registro da candidatura do Sr. Márcio, bem como da eleição e posse, em cumprimento



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO

ao estabelecido no §5º do art. 545 da CLT.

Na sequência, foi determinada a conversão da investigação em Procedimento Preparatório e, como medida inicial, foi designada audiência administrativa com todos os interessados.

Na audiência administrativa, realizada de forma telepresencial na data de 07/07/2021 (DOC. 02), **o patrono da empresa informou que não fora ajuizado inquérito para apuração de falta grave no caso do Sr. Márcio**, afirmando, inclusive, ser inviável a reintegração do dirigente sindical, requerendo prazo de 15 dias para se manifestar acerca dos fatos apurados nos autos. O advogado do sindicato, por sua vez, esclareceu que o Sr. Márcio não foi o único dirigente sindical a ser demitido sem o inquérito de apuração de falta grave.

Em peticionamento efetuado em 27/07/2021, a empresa aduziu, em apertada síntese, que a demissão por justa causa do dirigente sindical Sr. Márcio Martins Dos Anjos foi adequada, em razão das inúmeras faltas por ele cometidas durante a vigência do contrato de trabalho; que a despedida não se tratou de ato de perseguição e prática antissindical; que o defeito procedimental da despedida (ausência de ajuizamento de inquérito para apuração de falta grave), não implica, por si só, que a despedida do dirigente sindical adquirira contornos de ato antissindical, sobretudo quando demonstrada a prática de falta grave a justificar a rescisão (DOC. 03).

A manifestação da sociedade empresária foi rechaçada em despacho efetuado na data de 28/07/2021, uma vez que sua argumentação se restringiu apenas aos aspectos individuais da despedida do dirigente sindical (já objeto de ação trabalhista ajuizada pelo dirigente sindical), sem considerar a repercussão coletiva do afastamento de dirigente sindical e sem considerar os prejuízos advindos à própria entidade sindical.



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO**

Nova audiência foi realizada em 18/08/2021, de forma telepresencial, na qual restou conferido prazo para juntada de proposta de acordo por parte do sindicato, e para manifestação por parte da empresa, acerca da proposta (DOC. 02).

O SINTTARESP apresentou a proposta de acordo, em 20/08/2021 (DOC. 04). A empresa, reiterando que a demissão por justa causa foi regular, mostrou desinteresse em aceitar a proposta, em peticionamento datado em 02/09/2021 (DOC. 04).

Foi realizada expedição de ofício ao sindicato, solicitando todos os documentos relacionados à candidatura e posse do Sr. Marcio Martins dos Anjos como dirigente sindical (quadriênios 2017/2021 e 2021/2025). Tais documentos foram apresentados através de peticionamento de 16/9/2021 (DOC. 5).

Por fim, cumpre esclarecer que a presente ação não objetiva obter a reintegração ou qualquer direito individual ao dirigente sindical Márcio Martins dos Anjos, posto que o trabalhador já ingressou com a Reclamação Trabalhista nº 0010465-06.2021.5.15.0094, em trâmite na 7ª Vara do Trabalho de Campinas, com audiência designada para o dia 27.10.2021.

É o que cumpre relatar.

2. DO DIREITO

2.1. DA VIOLAÇÃO DO ORDENAMENTO JURÍDICO

2.1.1. Da garantia provisória de emprego do dirigente sindical



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO

Conforme previsão contida no art. 8º, VIII, da Constituição da República:

VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

No mesmo sentido, consagra a CLT, no art. 543, §3º:

§ 3º - Fica vedada a dispensa do empregado sindicalizado ou associado, a partir do momento do registro de sua candidatura a cargo de direção ou representação de entidade sindical ou de associação profissional, até 1 (um) ano após o final do seu mandato, caso seja eleito inclusive como suplente, salvo se cometer falta grave **devidamente apurada nos termos desta Consolidação.**

As normas acima destacadas, é cediço, possuem a finalidade de proteger a autonomia e liberdade sindicais de influências e pressões negativas advindas dos empregadores, considerando a relevância da atuação de tais entidades para a manutenção do equilíbrio das relações trabalhistas.

Recorde-se que a proteção contra a dispensa ou conduta discriminatória contra dirigente sindical constitui interesse que transcende a mera esfera individual, uma vez que o trabalhador está no exercício de um direito-função de representação da coletividade, sendo que a atuação sindical implica intensa exposição desses representantes, pois passam a ser o alvo visível dos estilhaços do conflito entre trabalho e capital.

Por consequência, o ordenamento jurídico brasileiro, assumindo a responsabilidade pela proteção da liberdade sindical, incorporou medidas protetoras e prerrogativas previstas na Convenção nº 135 e Recomendação nº 143,



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO

ambas da OIT, sendo a estabilidade provisória do dirigente sindical a mais importante medida de proteção ao exercício da atividade sindical.

A instauração de inquérito para apuração de falta grave, regulamentado pelos arts. 853 a 855 da CLT, portanto, não é opcional. A dispensa do trabalhador dotado de garantia provisória de emprego só pode ser realizada lícitamente quando precedida pelo procedimento estabelecido em lei.

Nesse sentido é a jurisprudência consolidada pelo Tribunal Superior do Trabalho na Súmula nº 379:

DIRIGENTE SINDICAL. DESPEDIDA. FALTA GRAVE. INQUÉRITO JUDICIAL. NECESSIDADE (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 114 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

O dirigente sindical somente poderá ser dispensado por falta grave mediante a apuração em inquérito judicial, inteligência dos arts. 494 e 543, §3º, da CLT.

Nesse diapasão, cumpre mencionar o ensinamento de Alice Monteiro de Barros:

A tutela inserida no art. 543, § 3º, da CLT destina-se aos dirigentes de entidades sindicais de empregados. Ela visa a impedir desvios intencionais no poder diretivo, capazes de comprometer as funções sindicais, e a tranquilizar os ânimos eventualmente agastados, inclusive por exacerbações no decorrer do mandato. A proteção tem em mira, em última análise, resguardar a independência do dirigente sindical no exercício do mandato, assegurando-lhe condições para a ampla defesa dos interesses da categoria que representa, sem que daí lhe advenham prejuízos no contrato de trabalho (BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 11. ed. Atualizada por Jessé Claudio Franco de Alencar. São Paulo: LTr, 2017, p. 637.).



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO

O art. 522 da CLT, no entanto, limita o exercício da administração do sindicato a 7 (sete) trabalhadores membros. Veja-se: “*A administração do sindicato será exercida por uma diretoria constituída no máximo de sete e no mínimo de três membros e de um Conselho Fiscal composto de três membros, eleitos esses órgãos pela Assembleia Geral*”.

Embora referido dispositivo trate especificamente da administração do sindicato e da composição de sua diretoria, ao longo do tempo, surgiu a interpretação de que, embora a limitação ao tamanho do corpo diretivo do sindicato não tenha sido recepcionada pela Constituição da República, em virtude do disposto em seu art. 8º, I, a garantia da estabilidade provisória do dirigente sindical encontraria tal limitação, entendimento recentemente cancelado pelo E. STF no bojo da ADPF 276:

EMENTA: ARGUIÇÃO DE DESCUMPRIMENTO DE PRECEITO FUNDAMENTAL. ART. 522 DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO. INC. II DA SÚMULA N. 369 DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. DEFINIÇÃO DE NÚMERO MÁXIMO DE DIRIGENTES SINDICATOS COM ESTABILIDADE NO EMPREGO. RECEPÇÃO DO ART. 522 DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO. PRECEDENTES DO SUPREMO TRIBUNAL. AUSÊNCIA DE Esvaziamento do Núcleo da Liberdade Sindical pela Norma Legal e pelo Enunciado. ARGUIÇÃO DE DESCUMPRIMENTO DE PRECEITO FUNDAMENTAL IMPROCEDENTE.

1. A liberdade sindical tem previsão constitucional, mas não se dota de caráter absoluto. A previsão legal de número máximo de dirigentes sindicais dotados de estabilidade de emprego não esvazia aquela liberdade, que se preserva para cumprir a finalidade de autonomia da entidade sindical, não para criar situações de estabilidade genérica e ilimitada sem se conciliar com a razoabilidade e a finalidade da norma constitucional garantidora do direito.

2. Recepção da norma legal acolhida em precedentes do Supremo Tribunal Federal. Súmula que expressa o que a jurisprudência deste Supremo Tribunal não contraria a



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO**

Constituição da República.

3. Arguição de descumprimento de preceito fundamental improcedente.

(ADPF 276, rel. Min. Carmen Lucia, d. j. 15/05/2020)

Assim, entende atualmente aquela E. Corte que a garantia da estabilidade provisória do dirigente sindical encontra-se limitada a 7 (sete) membros titulares e seus respectivos suplentes.

Consoante se extrai do art. 22 do Estatuto do SINTTARESP, o Sistema Diretivo do Sindicato é formado pela Diretoria Executiva que contém 7 (sete) membros titulares e os seus respectivos suplentes. O art. 33 nomeia todos os sete cargos que compõem a Diretoria Executiva, entre os quais estão Secretário de Imprensa (“k”) e Secretário de Relações sindicais e sociais (“m”), **em estrita observância ao art. 522, da CLT**. (DOC. 5)

A ata de posse da diretoria para o quadriênio 2017/2021 (DOC. 5) demonstra que, para esse período, o Sr. Márcio dos Anjos foi eleito para Secretário de Imprensa (sexto membro titular da diretoria). Já a ata de posse da diretoria para o quadriênio 2021/2025 demonstra que o Sr. Márcio dos Anjos foi eleito para Secretário de Relações sindicais e sociais (sétimo membro titular da diretoria).

Ocorre que, a despeito de ter sido eleito dentre os 7 (sete) dirigentes do SINTTARESP, em observância ao art. 522 da CLT, o Sr. Márcio Martins dos Anjos foi **demitido em 19.3.2021** pela ré (DOC. 1), sob o fundamento de prática de falta grave. Note-se que, **no momento da demissão**, o trabalhador **já havia sido eleito para o novo mandato sindical** (2021/2025), posto que a ata de posse foi elaborada em **15.2.2021** (DOC. 5), na qual foi registrado que a eleição ocorreu entre 15.1.2021 e 15.2.2021, e o novo quadriênio está compreendido entre 11.5.2021 até 10.5.2025.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO

Conforme consta dos documentos juntados aos autos (DOC. 5), a acionada foi devidamente comunicada do registro da candidatura do Sr. Márcio dos Anjos, além da sua eleição e posse, nos moldes estabelecidos pelo § 5º do art. 545 da CLT.

Ademais, cumpre salientar que a ausência de instauração do inquérito para apuração de falta grave foi **ponto incontroverso** no curso do procedimento preparatório, posto que a ré admitiu a ausência de instauração (DOC. 3), denominando sua conduta de “defeito procedimental na dispensa”.

Verifica-se, portanto, que, além de ter ciência da estabilidade provisória decorrente do mandato sindical 2017/2021, **no momento da demissão a acionada estava ciente de que o Sr. Márcio dos Anjos havia sido eleito novamente para a diretoria executiva no quadriênio 2021/2025**. A comunicação da eleição juntada aos autos (DOC. 5) foi enviada à empresa no dia 15.2.2021, e consta a assinatura de ciência dada pela SPX no dia **19.2.2021, trinta dias antes da data da demissão do dirigente sindical**.

Fica claro, assim, que a conduta adotada pela empresa não violou somente o direito individual do Sr. Márcio dos Anjos, referente à garantia provisória de emprego, mas também ofendeu toda a categoria dos trabalhadores representados pela entidade sindical, devendo ser enquadrada como prática antissindical, como será abordado a seguir.

Illegal, portanto, a conduta da ré.

2.2.2. Da conduta antissindical



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO

Sob a ótica dos danos coletivos causados pela empresa, vislumbra-se a existência de prática antissindical a partir da sua conduta.

José Carlos Arouca, em referência aos ensinamentos da Otávio Pinto e Silva e Alice Monteiro de Barros esclarece que:

Para Otávio Pinto e Silva **“são classificados como antissindicais quaisquer atos que venham a prejudicar indevidamente o titular de direitos sindicais, quando em exercício de atividade sindical”**. Com efeito, tudo que se fizer de modo a dificultar, comprometer ou impedir o exercício da liberdade sindical individual ou coletiva, seja dos empregadores e de suas organizações, de qualquer poder da União, Executivo, legislativo ou Judiciário, do Ministério Público do Trabalho, e também das entidades profissionais serão contrárias à ação sindical ressalvada, é claro, a observância do princípio da legalidade.

Já Alice Monteiro de Barros escreve que o **“conceito de condutas ou atos antissindicais é amplo e vem sendo definido como aqueles que prejudiquem indevidamente um titular de direitos sindicais no exercício da atividade sindical ou por causa desta ou aqueles atos mediante os quais lhe são negadas injustificadamente, as facilidades ou prerrogativa necessárias ao normal desempenho da ação coletiva”**. Para a juíza e professora mineira “a Convenção n. 98 da OIT comporta os chamados atos de discriminação antissindical e atos de ingerência”. Os primeiros “dirigem-se a um ou a vários trabalhadores, embora reúnam valores individuais ou coletivos, enquanto os segundos dirigem-se mais diretamente à organização profissional. De qualquer modo, conforme a doutrina “a expressão atos antissindicais é preferível porque engloba o foro sindical, os atos de discriminação antissindical, os atos de ingerência e as práticas desleais, coincidindo com a evolução desses conceitos, cuja tendência é estender seu campo de aplicação a outras condutas, além daquelas originárias, que implicam violação de direitos do dirigente sindical”. AROUCA, José Carlos. *Organização Sindical no Brasil – Presente. Passado. Futuro (?)*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 467.

Segundo relatado por Cláudio Armando Couce de Menezes, diversos atos



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO

podem ser tipificados como antissindicais:

Diversas situações podem ser apontadas como de conduta anti-sindical: (a) fomento de sindicatos comprometidos com os interesses de empregador e dominados ou influenciados por este; (b) **a não contratação, despedida, suspensão, aplicação injusta de sanções, alterações de tarefas e de horário, rebaixamento**, inclusão em "listas negras" ou no "index" do patrão, a redução do salário do associado ou do dirigente sindical, membro de comissão ou, simplesmente, porta-voz do grupo; (c) o isolamento ou "congelamento" funcional desses obreiros; (d) no plano da greve, procedimentos que desestimulam ou limitam esse direito (despedida, estagnação profissional, medidas disciplinares, transferências de grevistas, concessão de licença, férias maiores, gratificações e aumentos para "fura-greves") (...) MENEZES, Cláudio Armando Couce de. *Atos anti-sindicais, controle contra discriminação e procedimentos antisindicais*. Revista eletrônica da ANAMATRA. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/artigos/746-protex-ocontra-condutas-anti-sindicais-03234558006035684>.

No caso em tela, a prática antissindical decorre da dispensa do dirigente sindical sem a observância da garantia provisória de emprego, mediante a imputação de faltas que não foram devidamente apuradas (ante a ausência da instauração do inquérito para apuração de falta grave), bem como da dispensa de dirigente sindical recentemente eleito para o exercício de novo mandato (2021/2025), obstando totalmente a sua atuação como representante dos trabalhadores.

Com efeito, a pacífica jurisprudência do Supremo Tribunal Federal e do Tribunal Superior do Trabalho (v. Súmulas 197 STF e 397, TST) assentam a necessidade do inquérito para apuração de falta grave (arts. 853 a 855, CLT) para a **validade da extinção do vínculo de emprego**.

Em síntese, é dever do empregador submeter à apreciação judicial a resolução do contrato de trabalho do dirigente sindical, sendo que a ausência da mencionada ação judicial não se equipara ao simples defeito procedimental.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO

Mas não é só. Como já dito linhas acima, a estabilidade provisória advém da função exercida a favor da categoria profissional, a qual transcende a sua individualidade e a sua violação implica a afetação do direito fundamental à liberdade sindical coletiva. A liberdade sindical coletiva é o complemento indissolúvel da sua manifestação individual, sendo que, no caso concreto, a despedida de dirigente sindical sem o cumprimento das formalidades legais implica **violação à liberdade sindical coletiva do ente sindical**.

Nesses instantes, confundem-se as salvaguardas de indivíduo e de ente coletivo, porque um e outro atuam reciprocamente de modo protetivo. A liberdade de ação sindical coletiva, afinal, é exercida por meio de pessoas físicas (dirigentes sindicais) que aceitaram a dura tarefa de, em nome da coletividade, representar a categoria profissional e sofrer na pele o desgaste pessoal dessa representação.

Segundo o magistério de Luciano Martinez:

"(...) a liberdade coletiva de que dispõe o sindicato é oponível contra qualquer sujeito que, direta ou indiretamente, em múltiplos graus de potência, obstaculize de maneira antissindical a realização das suas funções legais, tanto no âmbito das relações internas com seus dirigentes e associados quanto no plano das relações externas com o Estado(...) Deseja-se dizer com isso que as eventuais lesões (materiais ou imateriais) praticadas contra essas pessoas físicas no exercício de suas atividades ou em decorrência delas não apenas constituirão violação das suas liberdades sindicais individuais, como também da autonomia das próprias entidades sindicais" (MARTINEZ, Luciano. *Condutas Antissindicais*. Editora Saraiva, 2013).

O Comitê de Liberdade Sindical da OIT (CLS) invoca como princípio geral de proteção contra a discriminação antissindical que:



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO

1.072. A discriminação antissindical representa uma das mais graves violações da liberdade sindical, já que pode pôr em perigo a própria existência dos sindicatos. (Ver Recompilação de 2006, parágrafo 769; 344º relatório, caso nº 2467, parágrafo 584; 346º relatório, caso nº 2480, parágrafo 437; 348º relatório, caso nº 2538, parágrafo 618, caso nº 2517, parágrafo 835 e caso nº 2512, parágrafo 895; 351º relatório, caso nº 2594, parágrafo 1177; 353º relatório, caso nº 2634, parágrafo 1303; 354º relatório, caso nº 2633, parágrafo 719 e caso nº 2594, parágrafo 1080; 359º relatório, caso nº 2752, parágrafo 918; 362º relatório, caso nº 2228, parágrafo 80; 363º relatório, caso nº 2819, parágrafo 534; 364º relatório, caso nº 2855, parágrafo 770, e caso nº 2864, parágrafo 787; 368º relatório, caso nº 2976, parágrafo 845; 370º relatório, caso nº 2926, parágrafo 385; 371º relatório, caso nº 2953, parágrafo 625; e 372º relatório, caso nº 3025, parágrafo 151.)

Essa conduta, portanto, configura prática antissindical, uma vez que lesiva à liberdade sindical e voltada à diminuição da liberdade dos empregados em se organizarem para a defesa dos próprios interesses.

Nessa esteira, para além dos danos provocados pela ré ao arcabouço jurídico titularizado pelo dirigente sindical e pelos demais empregados, no ambiente de trabalho, toda a sociedade foi prejudicada pela conduta da empresa, pois atentatória ao princípio da liberdade sindical, notadamente em sua eficácia horizontal.

Ademais, não se deve olvidar que a vulnerabilidade do representante sindical pode, por sua gravidade, como enuncia o Comitê de Liberdade Sindical da OIT (CLS-OIT), inviabilizar a própria existência do ente coletivo. Assim, o CLS-OIT espousa amplo entendimento pela necessidade de tutela urgente, ampla e eficaz dos atos de discriminação sindical, como se observa dos seus verbetes, *in verbis*:

1.077. Ninguém deve ser prejudicado por suas legítimas



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO

atividades sindicais, e os casos de discriminação antissindical devem ser tratados com rapidez e eficácia pelas instituições competentes. (Ver 376º relatório, caso nº 3042, parágrafo 567.)

1.078. Tendo em vista que algumas garantias inadequadas contra atos de discriminação antissindical, especialmente contra as dispensas, podem ter como efeito o desaparecimento dos próprios sindicatos, quando se trata de organizações limitadas a trabalhadores de uma única empresa, outras medidas devem ser consideradas com o objetivo de garantir aos dirigentes de todas as organizações, aos delegados e aos membros dos sindicatos proteção mais completa contra todo ato de discriminação. (Ver Recompilação de 2006, parágrafo 773; 359º relatório, caso nº 2752, parágrafo 918; 363º relatório, caso nº 2752, parágrafo 920; e 378º relatório, caso nº 3171, parágrafo 488.)

1.086. A proteção contra atos de discriminação antissindical deverá ser exercida especialmente contra todo ato que tenha como objetivo despedir um trabalhador ou prejudicá-lo, de alguma forma, por causa de sua afiliação sindical ou de sua participação em atividades sindicais fora do local de trabalho ou, com o consentimento do empregador, durante o horário de trabalho. (Ver Recompilação de 2006, parágrafo 780; e 355º relatório, caso nº 2648, parágrafo 960.)

A dispensa de dirigente sindical, em geral, não somente impõe a ele uma via-crúcis, inclusive com a privação de seus salários, bem como possibilita uma desestruturação perante os demais trabalhadores, com prejuízos para a sua atividade sindical e tutela da coletividade.

Nesse tom, o ato empresarial de dispensa arbitrária do dirigente sindical, potencializa, frente a entidade sindical e a coletividade dos trabalhadores, a sensação de poder do empregador e, em contraponto, de fragilidade dos empregados, indicando, de forma evidente, qual a consequência sobre a realidade daqueles que ousarem se contrapor, se unindo ao sindicato ou não, aos interesses econômicos da empresa.



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO**

3. DA TUTELA INIBITÓRIA

A tutela jurisdicional buscada, além de exigir a reparação dos danos morais extrapatrimoniais, busca também efetivar o ordenamento jurídico, por meio de um provimento jurisdicional que condene a ré ao cumprimento de obrigações e garanta a efetividade almejada.

Assim, **é necessário evitar que o ilícito trabalhista se repita com outros trabalhadores.**

Trata-se de provimento que se projeta para o futuro, como é inerente à tutela preventiva, seja mediante o cumprimento de obrigações de fazer, seja de obrigações de não fazer, na forma prevista no art. 11 da Lei nº 7.347/85, art. 84, *caput*, do CDC e art. 497, *parágrafo único*, do CPC, cujo fundamento maior encontra-se na própria CRFB/88, precisamente no art. 5º, XXXV.

É preciso ressaltar que o parágrafo único do art. 497 do novo Código de Processo Civil **trata especificamente da tutela inibitória**, determinado, inclusive, que, para sua concessão, é irrelevante a demonstração de dano ou a ocorrência de culpa ou dolo:

Art. 497. Na ação que tenha por objeto a prestação de fazer ou de não fazer, o juiz, se procedente o pedido, concederá a tutela específica ou determinará providências que assegurem a obtenção de tutela pelo resultado prático equivalente.

Parágrafo único. Para a concessão da tutela específica destinada a **inibir a prática, a reiteração ou a continuação de um ilícito**, ou a sua remoção, é irrelevante a demonstração da ocorrência de dano ou da existência de culpa ou dolo.

Sobre o assunto, são precisas as lições do processualista civil Luiz Guilherme Marinoni:



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO

A tutela inibitória, configurando-se como tutela preventiva, visa a prevenir o ilícito, culminando por apresentar-se, assim, como uma tutela anterior à sua prática, e não como uma tutela voltada para o passado, como a tradicional tutela ressarcitória. Quando se pensa em tutela inibitória, imagina-se uma tutela que tem por fim impedir a prática, a continuação ou a repetição do ilícito, e não uma tutela dirigida à reparação do dano. Portanto, o problema da tutela inibitória é a prevenção da prática, da continuação ou da repetição do ilícito, enquanto o da tutela ressarcitória é saber quem deve suportar o custo do dano, independentemente do fato de o dano ressarcível ter sido produzido ou não com culpa (ob. cit., p. 26) (MARINONI, Luiz Guilherme. Tutela Inibitória. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 1998). (Grifos acrescentados)

Está-se, pois, diante da postulação de um provimento jurisdicional com efeitos futuros, referente a obrigações de fazer e não fazer. Nesse sentido é o entendimento do TST:

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2004. 1. TUTELA INIBITÓRIA. CONTUMÁCIA DA EMPRESA NO DESCUMPRIMENTO DAS NORMAS DE SEGURANÇA. É dever do Estado-Juiz valer-se de instrumentos processuais idôneos à prevenção de dano aos direitos fundamentais. Não há dúvidas de que a tutela inibitória consiste em um desses aparatos processuais, porquanto possui natureza preventiva e tem por escopo evitar a prática, repetição ou continuação do ilícito, do qual, potencialmente, surgirá o dano. Ressalte-se que o ordenamento jurídico não alberga direitos de natureza absoluta, tampouco assegura a quem quer que seja o direito de lesar a outrem ou a coletividade. Daí porque a concessão de tutela inibitória não significa a vulneração da presunção de inocência. Aliás, o microssistema de tutela coletiva do Brasil prevê expressamente a possibilidade de o Estado-Juiz antecipar-se à prática do ilícito e pôr a salvo o direito a ser tutelado. É o que se depreende do art. 84, § 5º, do CDC e 4º da 7.347/85. Não é necessária nova infração do reclamado para, somente então, buscar-se a sua reparação, que nem sempre - ou quase nunca - restitui o "status quo ante" dos trabalhadores lesados. Diante do exposto, entende-se que é procedente a tutela



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO**

inibitória pleiteada, ainda que a ré não seja ofensora contumaz. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR: 12319420135030035, Relator: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, Data de Julgamento: 16/09/2015, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 18/09/2015)

Anote-se que mesmo eventual decisão judicial pela ilegalidade do ato de dispensa arbitrária do dirigente sindical é capaz de conduzir ao restabelecimento do **status quo ante**, ante a violação da liberdade sindical em seu aspecto coletivo.

Nesse passo, afigura-se cabível a imposição de obrigações presentes e futuras, de fazer e/ou não fazer, à acionada, sob pena de pagamento de multa, a saber:

a) Abster-se de dispensar dirigente sindical dotado de garantia provisória de emprego sem a apuração da falta por meio da instauração de inquérito para apuração de falta grave, nos termos dos arts. 853 a 855 da CLT.

4. DO DANO EXTRAPATRIMONIAL COLETIVO

4.1. Da inconstitucionalidade do disposto nos incisos I, II, III E IV do § 1º do artigo 223-G da CLT. Declaração incidental.

O Ministério Público do Trabalho, neste tópico e para os efeitos desta ação e dos pedidos retro fundamentados e mais adiante formulados, argui a inconstitucionalidade - que deverá ser declarada em sentença *incidenter tantum* - dos incisos I, II, III e IV do § 1º do artigo 223-G da Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-lei n. 5.452/1943, com a redação que lhes foi dada pelo artigo 1º da Lei 13.467/2017, sem as modificações introduzidas pelo artigo 1º da Medida Provisória n. 808 de 14/11/2017, porque teve sua vigência encerrada, conforme ato declaratório n. 22, de 24/5/2018, do Senado Federal.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO

A inconstitucionalidade ora arguida, para os efeitos dessa ação, tem fundamento na impossibilidade de a lei impor limitação ao Poder Judiciário para a fixação do valor de indenização por dano moral, previsto no inciso XXVIII, do artigo 7º, da Constituição Federal, sob pena de limitar o próprio exercício da jurisdição.

A tarifação do dano moral trabalhista, inclusive, está submetida ao Supremo Tribunal Federal, aguardando decisão na ADIs 6050 e 5870 propostas pela ANAMATRA - Associação Nacional dos Magistrados Trabalhistas, sendo certo que a mesma questão já fora antes submetida àquela Alta Corte, quando declarou a inconstitucionalidade da Lei de Imprensa, no ponto em que ela impunha uma limitação ao Poder Judiciário, decorrente de ofensa à intimidade, vida privada, honra e imagem das pessoas (RE 396.386-4/SP).

Na época, o STF afirmou que a Constituição Federal emprestou à reparação do dano moral tratamento especial pelos incisos V e X do artigo 5º, desejando que a indenização decorrente desse dano fosse a mais ampla possível, razão pela qual a tarifação imposta pela lei precedente à Constituição Federal de 1988, não teria sido por ela recepcionada.

No mesmo sentido dispõe a Súmula 281 do STJ: *“a indenização por dano moral não está sujeita à tarifação prevista na Lei de Imprensa”*.

No caso específico dos dispositivos trazidos pela Reforma Trabalhista, de infelicidade ímpar, está-se diante de uma lei posterior à CF/88, que pretende impor uma tarifação (limitação) ao dano extrapatrimonial da relação de trabalho, impedindo o Poder Judiciário Trabalhista de fixar uma indenização superior à efetivamente devida para a reparação integral e justa do dano sofrido.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO

Além disso, o texto vigente dos incisos retro aludidos contempla, ainda, outra inconstitucionalidade, além da tarifação propriamente dita, qual seja, a de ofensa ao princípio da isonomia, uma vez que a indenização decorrente de um mesmo dano moral, terá um valor diferente em relação à pessoa, ao cargo, função e salário do empregado falecido ou desaparecido, apesar da mesma origem danosa.

O caso dessa alteração legislativa casuística e direcionada contra os trabalhadores do Brasil envolve, ainda, violação inadmissível e clara à independência do Juiz do Trabalho para julgar as causas e aplicar a lei de acordo com o texto constitucional, a partir de suas próprias convicções.

Por outro lado, se a tarifação da indenização por dano moral decorrente de ofensa à intimidade, vida privada, honra e imagem das pessoas foi declarada inconstitucional pelo Supremo Tribunal Federal, na análise da Lei de Imprensa, a tarifação da indenização por dano moral decorrente da relação de trabalho também se mostra, à toda evidência, inconstitucional.

Outro entendimento importaria em reconhecer na condição do empregado e do trabalhador uma categoria especial de seres humanos, diminuídos em seus direitos e em sua dignidade, também como sujeitos de direitos.

A tarifação do dano moral para o trabalhador, exclusivamente, e não para consumidores e sujeitos de outras relações jurídicas contratuais, comerciais ou não, representa, a mais não poder ver, clara discriminação odiosa, própria de sociedades covardes e cruéis com os direitos sociais.

Há precedentes no STF que referendam o pedido de declaração *incidenter tantum* da inconstitucionalidade ora arguida, senão vejamos:



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO

EMENTA: CONSTITUCIONAL. CIVIL. DANO MORAL: OFENSA PRATICADA PELA IMPRENSA. INDENIZAÇÃO: TARIFAÇÃO.

Lei 5.250/67 - Lei de Imprensa, art. 52: NÃO-RECEPÇÃO PELA CF/88, artigo 5º, incisos V e X. RE INTERPOSTO COM FUNDAMENTO NAS ALÍNEAS a e b. I. - O acórdão recorrido decidiu que o art. 52 da Lei 5.250, de 1967-Lei de Imprensa - não foi recebido pela CF/88. RE interposto com base nas alíneas a e b (CF, art. 102, III, a e b). Não conhecimento do RE com base na alínea b, por isso que o acórdão não declarou a inconstitucionalidade do art. 52 da Lei 5.250/67. É que não há falar em inconstitucionalidade superveniente. Tem-se, em tal caso, a aplicação da conhecida doutrina de Kelsen: as normas infraconstitucionais anteriores à Constituição, com esta incompatíveis, não são por ela recebidas. Noutras palavras, ocorre derrogação, pela Constituição nova, de normas infraconstitucionais com esta incompatíveis. II. - A Constituição de 1988 emprestou à reparação decorrente do dano moral tratamento especial-C.F., art. 5º, V e X - desejando que a indenização decorrente desse dano fosse a mais ampla. Posta a questão nesses termos, não seria possível sujeitá-la aos limites estreitos da lei de imprensa. Se o fizéssemos, estaríamos interpretando a Constituição no rumo da lei ordinária, quando é de sabença comum que as leis devem ser interpretadas no rumo da Constituição. III. - Não-recepção, pela CF/88, do art. 52 da Lei 5.250/67 - Lei de Imprensa. IV. - Precedentes do STF relativamente ao art. 56 da Lei 5.250/67: RE 348.827/RJ e 420.784/SP, Velloso, 2ª Turma, 1º.6.2004. V. - RE conhecido - alínea a -, mas improvido. RE - alínea b - não conhecido. (RE 396386, Relator: Min. Carlos Velloso, 2ª Ta., DJ 13-08-2004)

EMENTA: INDENIZAÇÃO. Responsabilidade civil. Lei de Imprensa. Dano moral. Publicação de notícia inverídica, ofensiva à honra e à boa fama da vítima. Ato ilícito absoluto. Responsabilidade civil da empresa jornalística. Limitação da verba devida, nos termos do art. 52 da lei 5.250/67. Inadmissibilidade. Norma não recebida pelo ordenamento jurídico vigente. Interpretação do art. 5º, IV, V, IX, X, XIII e XIV, e art. 220, caput e § 1º, da CF de 1988. Recurso extraordinário improvido. Toda limitação, prévia e abstrata, ao valor de indenização por dano moral, objeto de juízo de equidade, é incompatível com o alcance da indenizabilidade irrestrita assegurada pela atual Constituição da República. Por isso, já não vige o disposto no art. 52 da Lei de Imprensa, *o qual não foi recebido pelo ordenamento jurídico vigente.* (RE 447584, Relator: Min. Cezar Peluso, 2ª Ta., DJ 16-03-2007).



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO

O entendimento, pois, do STF, é no sentido de que a garantia da indenização prevista nos incisos V e X do art. 5º, **por ser de uma indenização ampla, não poderia previamente ser “tarifada” ou limitada pela lei**, dada à possibilidade de ser necessária a concessão de indenização superior à fixada como limite.

Apesar dessa manifestação do STF, o Poder Legislativo, na recente reforma da lei trabalhista, pretendeu impor uma limitação ou tarifação para os danos extrapatrimoniais decorrentes de relação de trabalho.

Pela dicção do novo texto legal, **a discriminação e a quebra do princípio da isonomia são evidentes**, na medida em que, na parte que toca ao dano moral decorrente de acidente de trabalho, os trabalhadores haveriam de ser considerados, à luz da Constituição Federal, como IGUAIS de sorte a merecerem tratamento ISONÔMICO para a fixação da indenização.

Aliás, se a lei estabelecesse valores superiores a título de indenização, por dano moral, aos trabalhadores de menor renda, em comparação aos trabalhadores de maior renda, estaria até mesmo fazendo uma justiça maior, porque é inquestionável que as barreiras impostas pela sociedade à subsistência dos menos afortunados são muito maiores do que as impostas aos mais afortunados.

O Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, em sua composição plenária, já declarou a inconstitucionalidade desses dispositivos legais:

CONTROLE DIFUSO DE CONSTITUCIONALIDADE. ART. 223-G, § 1º, I A IV, DA CLT. LIMITAÇÃO PARA O ARBITRAMENTO DE



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO**

INDENIZAÇÃO POR DANO EXTRAPATRIMONIAL. INCONSTITUCIONALIDADE. O sistema de tarifação do dano moral nas relações de trabalho estabelecido no §1º, I a IV, do art. 223-G da CLT é inconstitucional ao impor limites injustificados à fixação judicial da indenização por dano moral àquele que sofreu o dano, impedindo a sua reparação integral, gerando ofensa ao princípio da dignidade da pessoa humana, bem como aos princípios da isonomia e da reparação integral dos danos garantidos na Carta Magna em vigor, em patente ofensa ao art. 5º, V e X, da CR/88. (PROCESSO nº 0000514-08.2020.5.08.0000 – ArgIncCiv, Min. Rel. GABRIEL NAPOLEÃO VELLOSO FILHO).

Inegável, assim, a violação da Constituição Federal pela tarifação prevista nos incisos I a IV do § 1º do art. 223-G da CLT, com a redação dada pela Lei n. 13.467, de 13/7/2017.

Com efeito, a lei federal não podia desde logo impor limitação, pois, como assinalou o Min. Cezar Peluso, no RE 447.584 no STF:

“toda limitação, prévia e abstrata, ao valor de indenização por dano moral, objeto de juízo de equidade, é incompatível com o alcance da indenizabilidade irrestrita assegurada pela atual Constituição da República.”

Dentro desse contexto normativo, portanto, requer o Ministério Público do Trabalho que, na fixação do valor da indenização por dano extrapatrimonial coletivo, a r. sentença **afaste a limitação imposta pelos dispositivos legais retro aludidos, por manifesta inconstitucionalidade.**

Manifesta, ainda, a inconstitucionalidade no disposto no artigo 223-B da CLT, quando aparentemente busca excluir da postulação do direito às reparações as entidades e os órgãos expressamente legitimados pela *Lex Mater*, em especial, o Ministério Público do Trabalho, conforme extensa fundamentação já



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO**

exposta alhures.

4.2. Do dano extrapatrimonial coletivo no caso concreto

A conduta assumida pela empresa em questão, consistente em desrespeitar os direitos mais mezinhos de seus trabalhadores, assim como o Direito Constitucional quanto à sua função social, macula não somente o direito individual de cada trabalhador afetado, mas toda a sociedade pelo desrespeito à dignidade da pessoa do trabalhador e ao próprio Estado Democrático de Direito.

É imprescindível relatar que a possibilidade de reparação do dano moral está inscrita na **Constituição da República, artigos 5.º, V e X** e é decorrência lógica da elevação da dignidade humana como um dos fundamentos do nosso Estado Democrático de Direito (art. 1.º, III, da CF).

Com base nisso, o art. 3º da lei 7.347/85 garante, no âmbito da ação civil pública, a possibilidade de condenação pecuniária por dano extrapatrimonial coletivo quando afirma que a ação civil poderá ter por objeto a condenação em dinheiro.

Nessa órbita, o art. 186 do CC/02 demonstra quais condutas podem ser caracterizadas como ato ilícito passível de dano extrapatrimonial: *aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.*

Há também que ser destacada a norma do art. 187 do mesmo CC/02: *Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou*



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO**

pelos bons costumes.

Compreende-se que a empresa descumpriu diversas normas constitucionais e legais, tais como a liberdade sindical (art. 8º da CRFB e Convenção n. 98 da OIT), o valor social do trabalho (art. 1º, IV, da CRFB) e o direito à estabilidade provisória do dirigente sindical (art. 543, § 3º, da CLT).

Resta demonstrado que houve a violação do direito, assim como o dano, bem como o nexo de causalidade, posto que a conduta antissindical foi notoriamente praticada pela ré.

Pedagógico, nesse sentido, o raciocínio de André de Carvalho Ramos:

Não somente a dor psíquica pode gerar danos morais; devemos ainda considerar que o tratamento transindividual aos chamados interesses difusos e coletivos origina-se justamente da importância destes interesses e da necessidade de uma efetiva tutela jurídica. Ora, tal importância somente reforça a necessidade de aceitação do dano moral coletivo, já que a dor psíquica que alicerçou a teoria do dano moral individual acaba cedendo lugar, no caso do dano moral coletivo, a um sentimento de despreço e de perda de valores essenciais que afetam negativamente toda uma coletividade. (...) assim, é preciso sempre enfatizar o imenso dano moral coletivo causado pelas agressões aos interesses transindividuais. Afeta-se a boa imagem da proteção legal a esses direitos e afeta-se a tranquilidade do cidadão, que se vê em verdadeira selva, onde a lei do mais forte impera.

Tendo em vista a conduta da empresa acionada em violar o cumprimento de toda a legislação supramencionada e levando em conta a capacidade econômica da ré, que possui **capital social de R\$ 10.000.000,00 (dez**



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO

milhões de reais)¹ requer-se o arbitramento da indenização, conforme a prudência desse Juízo, em valor de **R\$ 200.000,00 (duzentos mil reais)**, para reparação do dano extrapatrimonial coletivo.

Nesse contexto, afigura-se de insofismável relevância o caráter **reparador, punitivo e pedagógico da condenação em dano extrapatrimonial**, para que seja capaz de desestimular a prática de qualquer conduta antissindical pela ré. Destaque-se que a reparação provocada por dano genérico tem previsão legal (art. 13 da lei nº 7.347/85) demonstrando a possibilidade de reversão da indenização à comunidade lesada.

Quanto à destinação do referido valor, requer seja revertido em favor da própria entidade sindical lesada, com a finalidade exclusiva de realizar campanhas de fortalecimento sindical, ações de sindicalização ou quaisquer atividades que tenham como objetivo fortalecer o sistema sindical ou o próprio sindicato lesado. Anote-se que as ações concretas deverão ser objeto de aprovação pelo MPT ou pelo juízo, com a obrigação de prestar contas de todos os valores dispendidos.

A reparação requerida está amparada no artigo 13, da Lei nº 7.347/85. Com efeito, a indenização coletiva deve ser revertida a fundo que proporcione a reparação coletiva do dano. Ainda que, na esfera trabalhista, em razão da ausência de fundo específico, os valores fossem habitualmente destinados ao FAT – Fundo de Amparo ao Trabalhador, passou-se a adotar a prática de reverter os valores a outros fundos de relevância social ou a destinação específica com a mesma finalidade dos fundos previstos em lei. Isso porque a destinação ao FAT se mostrou incondizente com a finalidade determinada por lei.

A destinação diversa encontra amparo na jurisprudência, em especial desse Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, pedindo-se vênias para se

¹ Conforme consulta realizada no site da Receita Federal:
https://servicos.receita.fazenda.gov.br/servicos/cnpjreva/Cnpjreva_qsa.asp



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO

colacionar o seguinte julgado:

“DANO MORAL COLETIVO. CONDENAÇÃO. DESTINAÇÃO. FINALIDADE DO ART. 13/LACP. 1. A reversão dos valores arrecadados para o Fundo de Amparo ao Trabalhador revela verdadeira afronta ao princípio insculpido no referido dispositivo legal, qual seja: reconstituição do bem lesado, independentemente da existência ou não de um fundo específico criado por lei. 2. Diante da ausência de fundo específico na Justiça do Trabalho, e considerando a ausência de correlação entre o único fundo existente e o dano verificado, impossível obrigar o magistrado a reverter os valores arrecadados em Ação Civil Pública para o FAT. 3. Desta forma, atendendo à própria finalidade prevista pelo art. 13/LACP, os valores arrecadados devem possuir destinação específica e correlacionada ao dano verificado, devendo o magistrado e o membro do Ministério Público do Trabalho definir as medidas que se enquadram dentro do escopo legal.” (...) DA DESTINAÇÃO DOS VALORES ARRECADADOS Por derradeiro, no que toca à destinação dos valores arrecadados em decorrência da condenação por dano à moral coletiva e, porventura, das astreintes, também divirjo do eminente relator Dr. Alexandre Vieira dos Anjos. Entendo que a destinação dos mencionados valores para o Fundo de Amparo ao Trabalhador é ilegal e ineficaz, pois desvirtua a finalidade estabelecida pelo art. 13 da Lei de Ação Civil Pública. Analisando especificamente o tema, João Batista Martins César e Guilherme Aparecido Bassi de Melo ensinam que, *in verbis*: “Questão interessante, ainda, diz respeito à destinação dos valores fixados no que toca à lesão causada ao patrimônio imaterial coletivo dos trabalhadores. Na Justiça do Trabalho não existem os fundos a que se refere a Lei da Ação Civil Pública. Desta forma, os recursos arrecadados em decorrência das indenizações impostas em condenações no âmbito de ações coletivas e termos de compromisso de ajustamento de conduta são revertidos para o Fundo de Amparo ao Trabalhador, criado pela Lei n. 7.998/90 e que tem por finalidade custear o Programa de Seguro-Desemprego, o pagamento do Abono Salarial e financiar programas de desenvolvimento econômico e social voltados para o interesse dos trabalhadores. Ocorre, todavia, que desse fundo não participa o Ministério Público do Trabalho nem os membros da Magistratura, por exemplo. Ademais, esse fundo não se relaciona, em absoluto, com a necessidade de reparação do bem jurídico lesado (no caso, o patrimônio imaterial coletivo dos trabalhadores, que se configura pela necessidade de preservação de um ambiente de trabalho digno e livre de riscos). Repita-se, por oportuno, que a finalidade prevista pelo art. 13 da Lei da Ação Civil Pública é coerente com a busca pela efetividade de tutela dos interesses transindividuais. O que tem se mostrado ineficaz, porém, é a utilização dos fundos, tal como funcionam (ou não), para que esse objetivo seja alcançado.” Mencionados autores evidenciam posicionamento mais consentâneo com a finalidade prevista pelo art. 13 da Lei de Ação Civil Pública. Nesses termos, a reversão dos valores arrecadados para o Fundo de Amparo ao Trabalhador revela verdadeira afronta ao princípio insculpido no referido dispositivo legal,



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO

qual seja: reconstituição do bem lesado, independentemente da existência ou não de um fundo específico criado por lei. Mesmo na Justiça Comum, onde referidos fundos foram criados, a doutrina mais abalizada sobre o tema se manifesta contrariamente à obrigação do magistrado de reverter os valores para os fundos instituídos por lei, pois a experiência tem demonstrado o quão frustrante tem sido essa prática. Fernando Reverendo Vidal Akaoui, retratando a realidade dos referidos fundos, salienta que: “Diante da inércia dos fundos legalmente constituídos, os aplicadores do Direito passaram a inovar na busca da concretização do desiderato da lei, e a alternativa encontrada, quando havia dinheiro a ser indenizado, foi a transformar essas quantias em medidas compensatórias, que visavam recompor em favor da coletividade os danos irreparáveis causados ao meio ambiente.” (Compromisso de ajustamento de conduta ambiental. 2. ed. São Paulo: RT, 2009, p. 121) Assim, diante da ausência de fundo específico na Justiça do Trabalho, e considerando a ausência de correlação entre o único fundo existente e o dano verificado, impossível obrigar o magistrado a reverter os valores arrecadados na Ação Civil Pública para o FAT. Buscando fundamento teórico apto a fundamentar essa abertura conceitual que possibilita ao magistrado trabalhista buscar novas e melhores formas de atender a finalidade prevista pelo art. 13 da LACP, Guilherme Aparecido Bassi de Melo salienta que, *ipsis literis*: “Quando diante da proteção de interesses essencialmente transindividuais, a questão a ser sanada não diz respeito propriamente à aplicação ou não de dispositivos legais. Trata-se de uma busca incessante por finalidades. Muito embora o Estado brasileiro tenha a configuração de um sistema positivado de direito, não existe razão para se adotar um positivismo formalista, tal como postulado por Hans Kelsen. Em termos de opção teórica, parece mais adequada à tutela dos direitos metaindividuais a adoção da teoria tridimensional do Direito, tal como concebida por Miguel Reale. Se o Direito se situa no mundo da cultura e é concebido como fato, valor e norma, de tal modo que seu estudo exige que se leve em conta seus aspectos histórico-social (fato), axiológico (valor) e normativo (norma), os quais se acham integrados por uma dialética da implicação e da polaridade, originada em Marx e Hegel, certo é que a teoria tridimensional do Direito se coaduna com os novos anseios sociais. Isso faz com que os valores almejados pela sociedade, traduzidos pelos fundamentos da República Federativa do Brasil, sejam refletivos na norma jurídica por conta de um contexto fático de necessidade de tutela dos interesses transindividuais. Desse modo, considerando o que foi expendido, exsurge como indene de dúvidas o fato de que não existe obrigatoriedade de recolhimento do dinheiro arrecado por conta da indenização por dano à moral difusa aos fundos a que se refere o art. 13 da Lei da Ação Civil Pública. O que importa, imprescindível frisar, é o atingimento da finalidade legal.” (Configuração do dano à moral difusa a partir da delimitação jurídica do patrimônio imaterial coletivo. Dissertação de Mestrado. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2013, 207f, pp. 151-152) (...) Por outro lado, nos autos do processo TST-ARR n. 22200-28.2007.5.15.0126, nossa mais alta Corte Trabalhista homologou o seguinte acordo (no qual se estabeleceu destinação



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO

diferenciada para o valor de R\$200.000.000,00: “serão revertidos a pessoas jurídicas, de reconhecido saber na área, indicados pelo Ministério Público do Trabalho por petição nos autos. A entidade interessada deverá apresentar ao Ministério Público do Trabalho programa em que se explicita a atividade ou investimento destinado à pesquisa, prevenção e tratamento de trabalhadores vítimas de intoxicação ou adoecimento decorrentes de desastres ambientais, contaminação ambiental, exposição a substâncias tóxicas ou acidentes de trabalho que envolvam queimaduras, preferencialmente na região metropolitana de Campinas. (...)” O “caso Shell”, como ficou conhecido, deve ser utilizado como parâmetro para se atribuir destinação apta a atender a finalidade do art. 13 da LACP quando diante de condenações coletivas. O acordo homologado pelo então presidente do C.TST, Min. Carlos Alberto Reis de Paula, demonstra que é possível descortinar novos horizontes em sede de tutela coletiva, de modo a conferir a tão esperada e célere efetividade aos interesses transindividuais. Por esse motivo, deve servir de paradigma para essa e eventuais e futuras ações que ainda abarrotarão a Justiça do Trabalho, haja vista a frequência com a qual os interesses metaindividuais dos trabalhadores são feridos. Ainda, abrindo precedente bastante interessante, o Enunciado n. 12 da 1ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, promovida pelo C.TST, assim dispôs, *ipsis litteris*:

“12. AÇÕES CIVIS PÚBLICAS. TRABALHO ESCRAVO. REVERSÃO DA CONDENAÇÃO ÀS COMUNIDADES LESADAS. Ações civis públicas em que se discute o tema do trabalho escravo. Existência de espaço para que o magistrado reverta os montantes condenatórios às comunidades diretamente lesadas, por via de benfeitorias sociais tais como a construção de escolas, postos de saúde e áreas de lazer. Prática que não malfere o artigo 13 da Lei 7.347/85, que deve ser interpretado à luz dos princípios constitucionais fundamentais, de modo a viabilizar a promoção de políticas públicas de inclusão dos que estão à margem, que sejam capazes de romper o círculo vicioso de alienação e opressão que conduz o trabalhador brasileiro a conviver com a mácula do labor degradante. Possibilidade de edificação de uma Justiça do Trabalho ainda mais democrática e despida de dogmas, na qual a responsabilidade para com a construção da sociedade livre, justa e solidária delineada na Constituição seja um compromisso palpável e inarredável.”

Embora a situação de fundo presente nestes autos não seja a mesma, é irrefutável que a tese ora adotada é a mesma daquela prevista no referido enunciado, de maneira que ele se revela mais um precedente que ser adotado. Dessa forma, a fim de conferir efetividade ao art. 13 da LACP, decido prover o pleito do Ministério Público do Trabalho, determinando destinação diferenciada aos valores arrecadados nesta ação, tudo de acordo com aquilo que decidir o magistrado da 2ª Vara do Trabalho de Araraquara e o órgão ministerial”. (6ª TURMA – 11ª CÂMARA, PROCESSO N. 0000880- 24.2011.5.15.0079 RO, Juiz Relator HÉLIO GRASSELLI, julgado 26/11/2013, publicação no DEJT de 31/01/2014).



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO**

5. DOS PEDIDOS

- a) a condenação da empresa **SPX SERVIÇOS DE IMAGEM LTDA.** ao pagamento no montante de **R\$ 200.000,00 (duzentos mil reais)** a título de indenização por dano extrapatrimonial coletivo, corrigido monetariamente até o efetivo recolhimento, a ser revertida à entidade sindical lesada para os fins mencionados no tópico anterior, nos termos dos artigos 5º, § 6º, e 13 da Lei 7.347/85, ou ainda, a programas/projetos voltados à atividade sindical;
- b) A condenação da acionada para **cumprir a obrigação de relativa à tutela inibitória** prevista no item 3 supra, devendo se abster de dispensar dirigente sindical dotado de garantia provisória de emprego sem a apuração da falta por meio da instauração de inquérito para apuração de falta grave, nos termos dos arts. 853 a 855 da CLT., sob pena do pagamento de multa por descumprimento;
- c) A citação da ré para, querendo, apresentar defesa, sob pena de revelia e confissão, prosseguindo o feito até decisão final;
- d) A produção de todas as provas em direito admitidas;
- e) A condenação da ré ao pagamento das custas e todas as despesas processuais, nos termos da lei.

Atribui-se a causa o valor de **R\$ 200.000,00 (duzentos mil reais)**.

Nestes termos, pede deferimento.

Campinas, 19 de outubro de 2021.

MARCO AURÉLIO ESTRAIOTTO ALVES

Procurador do Trabalho