



ATOS ANTISSINDICAIS

MANUAL DE ATUAÇÃO





ATOS ANTISSINDICAIS

MANUAL DE ATUAÇÃO

COORDENADORIA NACIONAL DE PROMOÇÃO DA LIBERDADE SINDICAL E DO DIÁLOGO SOCIAL
CONALIS

BRASÍLIA, 2021

Ministério Público do Trabalho

Alberto Bastos Balazeiro
Procurador-Geral do Trabalho

Procurador do Trabalho Ronaldo Lima dos Santos
Coordenador Nacional da CONALIS

Procurador do Trabalho Jefferson Luiz Maciel Rodrigues
Vice-Coodenador Nacional da CONALIS

Procurador do Trabalho Alberto Emiliano de Oliveira Neto
*Gerente do Projeto O MPT E O COMBATE AOS ATOS ANTISSINDICAIS
- SINDICATOS LIVRES*

Procurador Regional do Trabalho Cássio de Araújo Silva
*Vice-Gerente do Projeto O MPT E O COMBATE AOS ATOS ANTISSINDICAIS
- SINDICATOS LIVRES*

Autores

Alberto Emiliano de Oliveira Neto
Bernardo Leoncio Moura Coelho
Cássio de Araújo Silva
João Hilário Valentim

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
(Biblioteca da Procuradoria-Geral do Trabalho)

A881 Atos antissindicais : manual de atuação /autores: Alberto Emiliano Oliveira Neto ... [et al.] – Brasília : Ministério Público do Trabalho, Conalis, 2021
171 p. : il. color. ; 7.201 Kb ; PDF.

Inclui bibliografia.
ISBN 978-65-89468-08-0 (eletrônico).

1. Direito sindical. 2. Liberdade sindical. 3. Sindicalismo I. Oliveira Neto, Alberto Emiliano. II. Brasil. Ministério Público do Trabalho. Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical e do Diálogo Social (Conalis).

CDDir 341.64

Apresentação

Desde o segundo semestre de 2019, o Ministério Público do Trabalho - MPT, no âmbito da Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical e do Diálogo Social - CONALIS, executa o Projeto Nacional O MPT E O COMBATE AOS ATOS ANTISSINDICAIS – SINDICATOS LIVRES. Esse projeto é gerenciado pelo Procurador do Trabalho Alberto Emiliano de Oliveira Neto e pelo Procurador Regional do Trabalho Cássio de Araújo Silva e conta com o auxílio do Procurador Regional do Trabalho João Hilário Valentim e do Procurador do Trabalho Bernardo Leoncio Moura Coelho, todos sob a coordenação do Coordenador Nacional da CONALIS, Ronaldo Lima dos Santos, e do Procurador-Geral, Alberto Bastos Balazeiro.

Na 2.^a fase do Projeto ATOS ANTISSINDICAIS, deliberou-se pela elaboração do presente Manual de Atuação. Destinado principalmente aos procuradores e às procuradoras do trabalho, trata-se de documento cuja finalidade é ser uma ferramenta para a promoção da liberdade sindical e o enfrentamento dos atos antissindiciais.

Dividido em três partes, este Manual apresenta uma breve introdução a respeito da liberdade sindical e dos atos antissindiciais, destacando o desenvolvimento do Projeto ATOS ANTISSINDICAIS. Na sequência, sem a pretensão de exaurir a temática, apresenta-se uma tipificação das principais condutas contrárias à liberdade sindical, tendo como base o ordenamento jurídico, as decisões do Comitê de Liberdade Sindical da OIT e a jurisprudência sobre o tema.

Apresenta-se também uma bibliografia atualizada sobre a temática dos atos antissindiciais, com objetivo de permitir fácil acesso a procuradoras e procuradores do trabalho à doutrina atualizada sobre o tema. Ao final, dois anexos foram incluídos. O primeiro é composto por uma coletânea de jurisprudência atualizada sobre a temática dos atos antissindiciais. No segundo anexo, apresentam-se modelos de peças processuais que versam sobre o enfrentamento dos atos antissindiciais¹.

Boa leitura a todos e todas!

ALBERTO EMILIANO DE OLIVERA NETO
Procurador do Trabalho

BERNARDO LEONCIO MOURA COELHO
Procurador do Trabalho

CÁSSIO DE ARAÚJO SILVA
Procurador Regional do Trabalho

JOÃO HILÁRIO VALENTIN
Procurador Regional do Trabalho

¹ As ementas e o inteiro das decisões judiciais (Anexo I), outras peças processuais, termos de compromisso e uma bibliografia complementar podem ser acessadas no *link* <https://mpt.mp.br/>.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	7
1. O MPT E A PROMOÇÃO DA LIBERDADE SINDICAL	9
2. ATOS ANTISSINDICAIS	12
2.1 Atos antissindicais praticados contra trabalhadores	16
Dispensa e demais condutas discriminatórias	17
Direito à filiação, às assembleias, às reuniões e a outras atividades sindicais ..	18
Livre exercício do direito de greve	18
Yellow dog contracts	19
Close shop, Union Shop e Maintenance of Membership	19
Check Off e Agency Shop (financiamento sindical)	20
2.2 Atos antissindicais praticados contra dirigentes sindicais	21
2.3 Atos antissindicais praticados contra as entidades sindicais e sua organização.	22
2.4 Atos antissindicais e a COVID-19.....	23
CONCLUSÃO	26
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	27
ANEXO I	31
ACESSO À EMPRESA.....	32
CONSELHO FISCAL	33
CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS	34
DIRIGENTE SINDICAL.....	43
DISPENSA DISCRIMINATÓRIA	53
ELEIÇÕES SINDICAIS.....	55
GREVE	55
LIBERDADE DE ASSOCIAÇÃO	67
NEGOCIAÇÃO COLETIVA.....	70
ANEXO II	72

Introdução

Não há como promover a liberdade sindical sem uma atuação firme em face dos atos que a violam. A participação em assembleias e greves ou a mera filiação a sindicatos sujeitam trabalhadoras e trabalhadores a condutas abusivas materializadas pela estagnação na carreira ou até pela dispensa arbitrária.

Lamentavelmente, o sistema jurídico brasileiro ainda não garante o exercício pleno da liberdade sindical. O receio de ser vítima de atos discriminatórios, com densos reflexos no exercício da atividade laboral e mesmo na preservação do contrato de trabalho, acaba por inibir a atividade associativa sindical. Recorrendo à sétima arte, Tião, o jovem operário representado nas telas do cinema por Carlos Alberto Riccelli, representa o trabalhador próprio do pós-fordismo, cujo descompromisso com os ideais coletivos decorre, em parte, do receio de ser vítima de atos discriminatórios antissindicais².

Identificar os atos antissindicais é de vital importância para a defesa da liberdade sindical, direito reconhecido e assegurado pela Constituição Federal de 1988 e pela ordem jurídica internacional em tratados, declarações e convenções. A OIT em 1998 elegeu a liberdade sindical como um dos direitos fundamentais do trabalho. O MPT, no âmbito das suas atribuições, tem relevante papel a desenvolver na defesa e promoção da liberdade sindical e, por conseguinte, na implementação de ações tendentes a coibir as práticas antissindicais, cujo conteúdo atenta contra a liberdade sindical.

O combate aos atos antissindicais ganha relevância em um contexto de crise econômica; crescente desemprego conjuntural e estrutural; incremento das políticas de austeridade; ataque da relevância do papel do Estado na formulação e implementação de políticas públicas e a consequente transferências destas para a iniciativa privada; na supressão dos direitos sociais; na precarização do trabalho; no fortalecimento de ideias que valorizam o individual em detrimento do coletivo; e no enfraquecimento do Estado Social e Democrático de Direito.

Tudo isso em favor de uma visão da economia, da sociedade e do mundo que produz concentração de riqueza às custas do sacrifício de grande parte da sociedade, em especial dos trabalhadores, pre-

judicados pelo enfraquecimento da atuação sindical e das entidades sindicais, as quais historicamente contribuíram para a conquista dos direitos trabalhistas e dos direitos sociais.

Atuar no combate às condutas antissindicais com o objetivo de promover a liberdade sindical é também uma forma de valorizar a democracia e a solidariedade, tão importantes em tempos de crises, já que atuam na consolidação do convívio e da paz social. A liberdade sindical é imprescindível para a democracia e vice-versa. Uma não se constrói sem a outra e, portanto, ambas devem ser sempre reafirmadas e defendidas. Tanto que existe uma correlação entre a liberdade sindical e a liberdade política, quanto maior a liberdade política maior a liberdade sindical e, nos momentos de restrição à liberdade política, diminui a liberdade sindical.

A defesa da liberdade sindical também se efetiva com a compreensão e o combate às condutas antissindicais. É necessário melhor conhecê-las para melhor enfrentá-las e coibi-las. Esta é a síntese do Projeto O MPT E O COMBATE AOS ATOS ANTISSINDICAIS – SINDICATOS LIVRES.

1. O MPT e a promoção da liberdade sindical

Com o objetivo de promover a liberdade sindical e tutelar a ordem jurídica, o MPT tem atuado em todo país em face de denúncias de atos antissindicais contra trabalhadores, dirigentes sindicais e das próprias organizações sindicais. Nas 24 Procuradorias Regionais do Trabalho e na Procuradoria-Geral do Trabalho, são frequentes investigações e intervenções judiciais relacionadas à livre filiação sindical, à negociação coletiva e ao direito de greve. Os atos antissindicais têm em comum o desrespeito aos direitos coletivos dos trabalhadores e das entidades sindicais, podendo configurar atos de discriminação sindical e, por conseguinte, atentatórias ao direito de associação e da liberdade sindical.

A liberdade sindical, direito humano fundamental, em essência expressa o direito assegurado a todas as trabalhadoras e a todos os trabalhadores de constituírem, organizarem e administrarem, sem prévia autorização do Estado e sem qualquer tipo de ingerência dos empregadores e de terceiros, organizações de sua escolha para a defesa de seus interesses e direitos, assim como o de se filiarem a estas organizações, tendo como única condição os limites definidos pelos respectivos estatutos, a Constituição Federal e as normas que asseguram as liberdades e os direitos fundamentais. A efetiva liberdade de negociar coletivamente novas e melhores condições de trabalho sem interferência do poder público e sem ameaças dos empregadores também constitui direito inerente à liberdade sindical.

No plano internacional, dentre outros instrumentos, a tutela da liberdade sindical e do direito de negociação coletiva ganha destaque com as Convenções n. 87/1948 e n. 98/1949 da OIT que dispõem, respectivamente, sobre “Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização” e “Direito de Organização e Negociação Coletiva”³; a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 (art. 23.4); a Convenção Americana de Direitos Humanos de 1969 (Pacto de San José da Costa Rica) (art. 16); e a Declaração Sociolaboral do Mercosul de 2015 (artigos 1ª, 2ª e 16 a 29).

No plano interno, a Constituição Federal assegura expressamente a liberdade de associação sindical, inclusive para o servidor público; a autonomia sindical, proibindo a interferência do poder público na organização e ação sindical; o direito de greve; a estabilidade no emprego do dirigente sindical; o reconhecimento dos instrumentos normativos; e a legitimidade de representação e de negociação coletiva dos trabalhadores (CF, arts. 7.º, XXVI, 8.º, 9.º, 37, VI e VII).

O MPT, em sintonia com os ideais de promoção da liberdade sindical, instituiu, em maio de 2009, a COORDENADORIA NACIONAL DE PROMOÇÃO DA LIBERDADE SINDICAL E DO DIÁLOGO SOCIAL. A CONALIS engloba, dentre suas finalidades, a realização de atividades judiciais e extrajudiciais voltadas à(ao):

- Promoção da liberdade sindical;
- Garantia da democracia sindical;
- Combate os atos antissindicais;
- Asseguramento do livre exercício do direito de greve;
- Atuação como mediador ou árbitro nos conflitos coletivos de trabalho;
- Incentivo à negociação coletiva como forma de melhoria das condições sociais dos trabalhadores;
- Promoção e incentivo ao diálogo social.

A CONALIS vem, ao longo de sua história, promovendo a liberdade sindical e atuando contra a prática de condutas antissindicais, tanto que, em 4 de maio de 2010, aprovou a Orientação n. 4, cuja redação versa sobre a classificação como ato antissindical a conduta do empregador que atenta contra o sistema de financiamento das entidades sindicais. Semelhantemente, na 15.ª Reunião Nacional, realizada entre os dias 7 e 8 de junho de 2016, aprovou algumas diretrizes a respeito do tema, merecendo destaque a classificação dos atos antissindicais, seus efeitos, a responsabilização e a reparação correspondente:

- Diretriz n. 1: Constituem condutas antissindicais quaisquer práticas que violem as liberdades sindicais estabelecidas pela Constituição Federal (arts. 8.º, 9.º e 37, incs. VI e VII), as consagradas nas Convenções Internacionais ratificadas pelo Brasil,

as orientações do Comitê de Liberdade Sindical da OIT e as que impliquem cerceamento ou retaliação, direta ou indiretamente, à atividade sindical legítima.

- Diretriz n. 2: Constatada a conduta antissindical, são nulos os atos dela decorrentes, observados os arts. 166 e seguintes do Código Civil, acarretando a invalidade do ato, sua reparação e a responsabilização de quem lhe deu causa, bem como seu adequado refazimento quando possível e necessário, sem prejuízo de tutelas inibitórias.
- Diretriz n. 3: As condutas antissindicais podem gerar danos passíveis de reparação individual e coletiva. No caso de danos coletivos, a indenização poderá ser destinada a reparar o sindicalismo, mediante destinação a entidades e projetos que promovam a liberdade sindical, combatam as condutas antissindicais, proporcionem qualificação de sindicalistas, realizem debates, encontros ou eventos sobre a organização sindical e/ou se destinem a propósitos similares.
- Diretriz n. 4: A CONALIS entende serem princípios do sindicalismo brasileiro a democracia, a liberdade, a legitimidade das entidades e de suas diretorias, a representatividade, a transparência, a igualdade, a livre filiação e desfiliação, a negociação coletiva, a eticidade, a defesa da categoria e outros que se repute essenciais ao exercício e aperfeiçoamento das liberdades, dos direitos e dos deveres sindicais.
- Diretriz n. 5: A criminalização do movimento sindical, mediante tratamento meramente policial, com prisões ou ameaças de processos ou inquéritos penais pelo exercício da atividade sindical, visando a atemorizar, impedir ou desestimular o uso das faculdades, direitos e garantias inerentes ao sindicalismo, é prática incompatível com o regime de liberdades consagrado pela Constituição brasileira e pelas normas da Organização Internacional do Trabalho.

Em complemento, reconhecendo existir ainda um déficit na tutela da liberdade sindical, aprovou-se na 23.ª Reunião Nacional, realizada em 3 de dezembro de 2018, a elaboração de Projeto Nacional Estratégico, denominado “O MPT E O COMBATE AOS ATOS ANTISSINDICAIS

– SINDICATOS LIVRES”, instituído em agosto de 2019 pela Portaria PGT n. 1.133/2019.

O projeto tem por objetivo estimular a mudança da cultura institucional sobre o trato das práticas antissindicais com o consequente aprimoramento da atuação do MPT no combate dessas condutas, como também objetiva atingir o público externo com a disseminação de informações sobre o tema, incentivando o aprofundamento do combate destas práticas e, ao final, realizar atividades que possam aproximar e articular a atuação institucional com a sociedade, compreendendo que a soma desses esforços podem aprimorar em síntese a promoção da liberdade sindical.

A execução do Projeto ATOS ANTISSINDICAIS está estruturada em quatro fases:

1. Estruturação teórica e prática do projeto
2. Atividades voltadas para o público interno – membros e servidores
3. Atividades externas voltadas para as entidades sindicais
4. Encerramento do projeto

O presente Manual de Atuação integra a segunda fase do Projeto ATOS ANTISSINDICAIS, tendo como finalidade principal auxiliar os membros do MPT em relação ao enfrentamento do problema, tendo como matéria de fundo a promoção da liberdade sindical nos moldes definidos pelas declarações internacionais de direitos humanos, pela Constituição Federal e pela legislação ordinária.

2. ATOS ANTISSINDICAIS

O combate à discriminação decorre do princípio constitucional da isonomia. A não discriminação é expressiva manifestação do princípio da igualdade, cujo reconhecimento, como valor constitucional, inspira o ordenamento jurídico brasileiro no seu conjunto (BARROS, 2005, p. 1.057-1.064). Igualmente, funciona como diretriz geral que veda tratamento diferenciado à pessoa em virtude de fatos injustamente desqualificantes (DELGADO, 2008, p. 774).

O combate à discriminação caracteriza as modernas democracias ocidentais (FONSECA, 2001, p. 17-24). A sociedade democrática destaca-se por sua larga sensibilidade aos processos de inclusão social, ao passo que a discriminação atua como contraponto da inclusão social, surgindo como o mecanismo clássico de estigmatização de diferenças e perenização de exclusões de pessoas e grupos sociais.

Instituído em 1951, estrutura integrante do Conselho de Administração da OIT, o Comitê de Liberdade Sindical tem analisado diversas denúncias de afronta à liberdade sindical apresentados em face dos Estados membros. Desde sua fundação, o Comitê se tornou o mais eficiente mecanismo mundial de garantia da liberdade sindical (PIMENTA, 2014, p.77) e suas decisões estão compiladas num repertório denominado “Recopilação das Decisões e Princípios do Comitê de Liberdade Sindical” (OIT, 2018).

A Recopilação resume várias decisões versando sobre a proteção contra atos antissindicais, qualificados como uma das mais graves violações da liberdade sindical, pois implica em perigo à própria existência dos sindicatos. Segundo entendimento consolidado perante o Comitê, nenhuma pessoa, mesmo aquela que não integre os quadros da diretoria do sindicato, poderá ser vítima de discriminação no emprego por causa de sua atividade ou de sua afiliação sindical presente ou passada, sendo importante a proibição e punição de todos os atos antissindicais.

Necessário, portanto, a identificação dos atos antissindicais, suas causas e seus sujeitos. Não menos importante, a análise da efetividade dos instrumentos jurídicos destinados ao combate de tais práticas, buscando ao fim a efetiva tutela da liberdade sindical classificada como direito de titularidade dos trabalhadores e das trabalhadoras.

Constituem condutas antissindicais quaisquer práticas que violem as liberdades sindicais estabelecidas pela Constituição Federal (arts. 8.º, 9.º e 37, VI e VII), as consagradas nas Convenções Internacionais ratificadas pelo Brasil, as orientações do Comitê de Liberdade Sindical da OIT e as que impliquem cerceamento ou retaliação, direta ou indiretamente, à atividade sindical legítima (CONALIS, Diretriz n. 1).

Oscar Ermida Uriarte (1989, p.17) define atos antissindicais como:

“[...] qualquer ato que prejudique indevidamente o trabalhador ou as organizações sindicais no exercício da atividade sindical ou a causa desta ou que lhe negue injustificadamente as facilidades ou prerrogativas necessárias para o normal desenvolvimento da ação coletiva”.

Classifica-se como atos antissindicais, portanto, todo e qualquer ato de discriminação de natureza sindical ou que tenha por finalidade prejudicar, dificultar ou impedir de algum modo a organização, a administração, a ação sindical, o direito de sindicalização e a negociação coletiva, seja ela praticada pelo Estado, pelos empregadores ou por terceiros.

Constatada a conduta antissindical, são nulos os atos dela decorrentes (CC, arts. 166/184), acarretando a invalidade do ato, sua reparação e a responsabilização de quem lhe deu causa, bem como seu adequado refazimento quando possível e necessário, sem prejuízo de tutelas inibitórias. Igualmente, as condutas antissindicais podem gerar danos passíveis de reparação individual e coletiva. No caso de danos coletivos, a indenização poderá ser destinada a projetos que promovam a liberdade sindical, combatam as condutas antissindicais e proporcionem a qualificação de dirigentes sindicais (CONALIS, Diretrizes 2 e 3).

Além da reparação em face das condutas antissindicais, a atuação do MPT também se concretiza pela busca da tutela inibitória (CDC, art. 84) voltada à proteção da liberdade sindical e do ordenamento jurídico como um todo. Nesse sentido, defende-se a importância de definição dos atos antissindicais, devendo-se considerar a omissão do legislador infraconstitucional em proceder tal tipificação.

Tipificar, verbo transitivo direto e pronominal, corresponde ao ato de fazer com que algo ou alguém se torne típico ou categorizado (DICIONÁRIO ONLINE, 2020). Categorias de análise permitem apurar características diferenciadoras, o que implica em tipificação do objeto de estudo. Para fins do presente trabalho, a tipificação dos atos antissindicais, semelhante ao que ocorre no âmbito do Direito Criminal, tem como finalidade a categorização e classificação em tipos distintos das condutas adotadas contra a liberdade sindical.

A prática dos atos antissindicais se atribui não só ao empregador e ao Estado, mas também às entidades sindicais (patronais e profis-

sionais), aos próprios trabalhadores e a terceiros (empresas, associações, mídia, indivíduos etc.). A classificação que será apresentada recorre ao critério subjetivo quando divide a análise dos atos antissindicais com base nos sujeitos de direito titulares da liberdade sindical. Dessa forma, a tipificação dos atos antissindicais será dividida em três categorias:

1. Atos antissindicais praticados contra trabalhadores;
2. Atos antissindicais praticados contra dirigentes sindicais;
3. Atos antissindicais praticados contra entidades sindicais e sua organização.

Adverte-se que a classificação apresentada, cuja base de estudo foi elaborada pelo Grupo de Estudo do Projeto ATO ANTISSINDICAIS, formado pelos Procuradores Alberto Emiliano de Oliveira Neto, Bernardo Leoncio Moura Coelho, Cássio de Araújo Silva e João Hilário Valentim, não é exaustiva. Considerando-se a ausência de tipificação legal, optou-se pelo conceito aberto de ato antissindical, fundado na liberdade sindical assegurada pela legislação constitucional, infraconstitucional e pelas normas internacionais que incidem sobre o direito interno a partir do controle de convencionalidade.

2.1 Atos antissindiciais praticados contra trabalhadores

A associação ao sindicato, a participação em assembleias ou a adesão a movimentos paredistas podem implicar ainda hoje em grave e indevido prejuízo à trabalhadora e ao trabalhador. Desde o advento da Revolução Industrial, trabalhadores são vítimas de dispensa discriminatória ou, ainda, impossibilitados de ascensão funcional por exercerem a liberdade sindical.

Baseada no valor social do trabalho e na dignidade humana, o legislador constitucional de 1988 tutela a liberdade sindical, a negociação coletiva e estabelece como objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, dentre outros, a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (CF, artigos 1.º, III e IV, 3.º, IV, e 8.º).

Com os mesmos fundamentos, a Lei n. 9.029/1995, artigo 1.º, veda a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de emprego, ou a sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção ao menor previstas na própria Constituição Federal.

No plano internacional, a Convenção n. 87 da OIT (1948) assegura aos trabalhadores, sem distinção de qualquer espécie, o direito de constituírem, sem autorização prévia, organizações da sua escolha, assim como o de se filiarem nessas organizações, com a única condição de se conformarem com os respectivos estatutos e a legislação nacional (arts. 2 e 8). Em complementação à Convenção n. 87, no ano de 1949 a OIT adotou a Convenção n. 98, cujo texto expressamente coíbe a adoção de práticas antissindiciais contra trabalhadores, bem como tutela as organizações sindicais em face de atos de ingerência atribuídos ao empregador e ao Estado.

No rol de direitos que integram a liberdade sindical e a negociação coletiva, a greve figura como direito fundamental assegurado pela Constituição Federal, cujo texto estabelece caber aos trabalhadores a análise da conveniência e oportunidade de sua deflagração (CF, art. 9º). Não cabe, portanto, cerceamento pela lei, pelo Judiciário, tampouco pelo empregador. A limitação indevida do livre exercício

do direito de greve, além de inconstitucional, constitui grave retrocesso social. Embora, em si, a greve seja por excelência um direito de exercício coletivo, a sua repressão atinge não só as entidades sindicais, mas, particularmente, os trabalhadores individualmente considerados. Nesse sentido, é vedado ao empregador adotar meios para constranger o empregado ao comparecimento ao trabalho, bem como capazes de frustrar a divulgação do movimento grevista (Lei n. 7.783/1989, artigo 6º, § 2.º).

Dentre outras causas, a ausência de negociação coletiva pode resultar na deflagração de uma greve. Importante, contudo, que o diálogo social promovido em prol da resolução de conflitos entre capital e trabalho garanta a efetiva participação dos trabalhadores atingidos. Dessa forma, a assembleia geral da categoria é a fonte irradiadora dos poderes pertinentes à celebração de acordos e convenções coletivas de trabalho, devendo ser observadas, para sua realização, tanto as disposições estatutárias quanto aquelas previstas na legislação (CLT, art. 612).

Configura ato antissindical a conduta do empregador que propaga o temor de demissões durante as negociações e, sobretudo, procede com a dispensa de trabalhadoras e trabalhadores que participaram do movimento, com claro intuito de esvaziar a atividade sindical. Certamente, limitações ao livre exercício da liberdade sindical, notadamente mediante represálias quando da presença de engajamento sindical, dentre outras condutas, merecem a classificação como atos antissindicais.

Em relação aos trabalhadores e às trabalhadoras, tipifica-se, de forma exemplificativa, as seguintes condutas antissindicais:

Dispensa e demais condutas discriminatórias

- despedir ou discriminar trabalhadora ou trabalhador em razão de sua filiação a sindicato, participação em greve, assembleia, manifestação ou o engajamento a qualquer atividade sindical;
- transferir, deixar de promover ou prejudicar de qualquer forma trabalhadora ou trabalhador em retaliação pela sua atividade sindical.

Direito à filiação, às assembleias, às reuniões e a outras atividades sindicais

- desestimular a filiação sindical;
- estimular a desfiliação sindical;
- utilizar meios de comunicação para ataques e ofensas aos sindicatos, seus dirigentes ou aos filiados;
- impedir trabalhadora ou trabalhador de participar de assembleia legitimamente convocada pela entidade sindical;
- monitorar, constranger, interferir e manipular, por prepostos ou instrumentos tecnológicos, a livre participação da trabalhadora ou do trabalhador em assembleia legitimamente convocada pela entidade sindical;
- deslegitimar decisão coletiva fruto de assembleia legitimamente convocada e realizada pela entidade sindical;
- induzir ou coagir trabalhadora ou trabalhador a desistir ou renunciar a direito objeto de ação judicial proposta por entidade sindical para a defesa de direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria.

Livre exercício do direito de greve

- cercear ou dificultar a adesão e o livre exercício do direito de greve;
- constranger a trabalhadora ou o trabalhador a comparecer ao trabalho, com o objetivo de frustrar ou dificultar o exercício do direito de greve;
- contratar, fora das hipóteses previstas na lei, trabalhadoras ou trabalhadores para substituir aqueles que aderiram ao movimento paredista legitimamente convocado;
- implementar prêmio ou qualquer incentivo para incentivar trabalhadora ou trabalhador a não aderir ou participar de greve.

Yellow dog contracts

A cláusula *yellow dog contracts* estabelece que o trabalhador não poderá se filiar ao sindicato. A *yellow dog contract* e a *company shop* (criação de sindicatos artificiais), quando inseridas no contrato de trabalho, implicam em grave ofensa à liberdade sindical. Dentre outras condutas, classifica-se como atos antissindicais:

- subordinar a admissão ou a preservação do emprego a não filiação a entidade sindical;
- conceder tratamento discriminatório em virtude de filiação ou atividade sindical;
- financiar, facilitar, promover a criação de sindicato, com o único intuito de atender aos interesses do empregador ou do sindicato patronal;
- sabotar ou proibir campanha de filiação sindical dentro dos locais de trabalho.

Close shop, Union Shop e Maintenance of Membership

Fruto da negociação coletiva ou da pressão do sindicato profissional sobre o empregador, a cláusula *closed shop* condiciona a admissão das trabalhadoras e dos trabalhadores à filiação a determinado sindicato. Seu conteúdo, pois, representa a obrigatoriedade de sindicalização como requisito para a contratação. Semelhantemente, a cláusula *union shop* estabelece a filiação a determinado sindicato como requisito para manutenção do vínculo empregatício. Diferentemente da *closed shop*, a *union shop* trata especificamente da manutenção do contrato de trabalho já iniciado.

Semelhantemente, *maintenance of membership* é a cláusula de segurança sindical por meio da qual os trabalhadores que voluntariamente se associam ao sindicato estão obrigados a preservar tal condição durante o prazo fixado na convenção coletiva, sob pena de rescisão do contrato de trabalho. Com base nessa cláusula, o empregador se compromete perante o sindicato a demitir o trabalhador ou a trabalhadora que se desfilar da entidade (OLIVEIRA NETO, 2019).

As cláusulas de segurança sindical *close shop, union shop e maintenance of membership* foram amplamente praticadas nos primórdios do sindicalismo brasileiro até os anos 1930, bem como nos EUA até 1947, data da aprovação da Lei Taft-Hartley, que alterou significativamente a Lei Wagner, de 1935, impondo restrições à atuação sindical; e ainda na Inglaterra, durante o governo de Margareth Thatcher, que contribuiu para o enfraquecimento dos sindicatos.

Dentre outras condutas, classifica-se como ato antissindical a conduta praticada pelo sindicato e/ou pelo empregador referente a:

- subordinar a admissão ou a preservação do contrato de trabalho à filiação a determinada entidade sindical;
- induzir o empregador a admitir ou dispensar alguém em razão de filiação a determinada entidade sindical.

Check Off e Agency Shop (financiamento sindical)

A cláusula *check off* estabelece a obrigação do desconto no salário e posterior repasse ao sindicato da contribuição instituída na lei, no estatuto ou na negociação coletiva. A *agency shop*, por sua vez, estabelece a obrigação do empregado contribuir para o sindicato sem o dever de se filiar. Nessa hipótese, o trabalhador contribui para o financiamento do processo de negociação que lhe beneficia.

Seguindo a Nota Técnica n. 2 da CONALIS, a estipulação de contribuição em acordo ou convenção coletiva de trabalho deverá ser aprovada em assembleia legítima, representativa, democrática e regularmente convocada, assegurada a ampla participação de todos os integrantes da categoria, associados ou não ao sindicato, conforme definido pelo estatuto.

A contribuição negocial, igualmente, deverá ser fixada em valor razoável e assegurar aos não filiados o direito de oposição ao desconto em prazo suficiente. Já os valores auferidos pelos sindicatos serão objeto de prestação de contas periódicas, devendo ser observado amplamente o princípio da transparência (CONALIS, Nota Técnica n. 2).

Em relação ao financiamento dos sindicatos, configura conduta antissindical, dentre outras condutas:

- estimular, sugerir, auxiliar e induzir a trabalhadora ou o trabalhador a apresentar cartas de oposição ao desconto da contribuição instituída em negociação coletiva;
- restringir ou dificultar o recebimento das mensalidades sindicais e demais contribuições destinadas ao financiamento do sindicato profissional estabelecidas na lei, nos instrumentos normativos ou no estatuto do sindicato;
- descumprir cláusulas inseridas em instrumento coletivo, notadamente cláusulas referentes ao financiamento sindical.

2.2 Atos antissindicais praticados contra dirigentes sindicais

Estabelece o artigo 543, § 3.º, da CLT, a estabilidade provisória do dirigente sindical a partir do momento do registro de sua candidatura até 1 ano após o final do seu mandato, caso seja eleito inclusive como suplente, salvo se cometer falta grave devidamente apurada nos termos da lei.

Segundo entendimento consolidado perante o Tribunal Superior do Trabalho, é assegurada a estabilidade provisória de até 7 (sete) dirigentes sindicais titulares e 7 (sete) suplentes (CLT, art. 522), não abrangendo os membros do conselho fiscal, ainda que a comunicação do registro da candidatura ou da eleição e da posse seja realizada fora do prazo previsto no art. 543, § 5º, da CLT, desde que a ciência ao empregador, por qualquer meio, ocorra na vigência do contrato de trabalho. Ressalva-se que o registro da candidatura do empregado a cargo de dirigente sindical durante o período de aviso prévio, ainda que indenizado, não lhe assegura a estabilidade, visto que inaplicável a regra do § 3.º do art. 543 da Consolidação das Leis do Trabalho (TST, Súmula n. 369).

O empregado de categoria diferenciada eleito dirigente sindical só goza de estabilidade se exercer na empresa atividade pertinente à categoria profissional do sindicato para o qual foi eleito dirigente. Por

fim, havendo extinção da atividade empresarial no âmbito da base territorial do sindicato, não há razão para subsistir a estabilidade (TST, Súmula n. 369, III e IV).

Dentre outras condutas, classifica-se como ato antissindical:

- dispensar trabalhadora ou trabalhador em gozo de estabilidade provisória decorrente da eleição para o cargo de dirigente sindical, até um ano após o término do mandato, inclusive na condição de suplente;
- impedir a frequência de dirigentes sindicais nas assembleias e reuniões sindicais devidamente convocadas;
- deixar de promover trabalhadora ou trabalhador em retaliação pela sua atuação como dirigente sindical;
- dificultar, impedir, proibir ou criar embaraços ou dificuldades ao exercício do mandato sindical, estando o trabalhador em atividade na empresa ou afastado para o exercício do mandato.

2.3 Atos antissindicais praticados contra as entidades sindicais e sua organização

Além de trabalhadoras, trabalhadores e dirigentes sindicais, a liberdade sindical também requer a tutela das próprias entidades sindicais para que possam efetivamente tutelar os interesses da categoria. Dentre outras condutas, classifica-se como ato antissindical em prejuízo das entidades sindicais e sua organização:

- interferir ou praticar qualquer ato de ingerência nas organizações sindicais de trabalhadoras e trabalhadores;
- obstaculizar campanhas de filiação sindical nos locais de trabalho;
- financiar, facilitar ou promover a criação de sindicato com o único intuito de atender os interesses do empregador ou do sindicato patronal;

- articular, incentivar ou promover a criação de chapas formadas por trabalhadores comprometidos com os interesses do empregador;
- descumprir obrigações inseridas em acordos e convenções coletivas de trabalho, notadamente no capítulo destinado às relações sindicais;
- reprimir e criminalizar a atividade sindical, notadamente a realização de reuniões, assembleias, manifestações, greves, dentre outros movimentos de reivindicação;
- restringir ou dificultar o recebimento das mensalidades sindicais e de demais contribuições destinadas ao financiamento da entidade sindical profissional;
- impedir a participação de trabalhadoras e trabalhadores em assembleias convocadas pela entidade sindical profissional;
- violar o dever de boa-fé na negociação coletiva;
- constranger a trabalhadora ou o trabalhador a comparecer ao trabalho com o objetivo de frustrar ou dificultar o livre exercício do direito de greve;
- utilizar meios de comunicação para ataques e ofensas aos sindicatos, seus dirigentes ou aos filiados;
- promover ato da Administração Pública direta ou indireta que inviabilize o exercício da liberdade de organização e ação sindical.

2.4 Atos antissindicais e a COVID-19

A assembleia geral da categoria é a fonte irradiadora dos poderes pertinentes à celebração dos acordos e convenções coletivas de trabalho, devendo ser observadas, para sua realização, as disposições estatutárias, conforme previsto no artigo 612 da CLT.

A Medida Provisória n. 936/2020, art. 17, II, (convertida na Lei n. 14.020/2020) durante sua vigência, expressamente autorizava a utilização de meios eletrônicos, dentre outros, para convocação, deliberação, decisão, formalização e publicidade de convenções e acordos

coletivos de trabalho. Para tanto, poderiam os sindicatos recorrer a meios telemáticos, tais como videoconferência, WhatsApp, Facebook, Instagram, *e-mail*, dentre outros, para proceder a devida consulta às categorias representadas, a fim de que fosse observado o requisito legal e democrático da assembleia.

No mesmo sentido, a NOTA TÉCNICA CONJUNTA n. 6/2020 - editada pelo MPT PGT/CONALIS, no dia 22/3/2020, em razão da situação excepcional de pandemia e necessidade de adoção de medidas para assegurar os direitos de liberdade, participação e organização das categorias, priorizando-se a efetiva negociação coletiva, reconhece:

POSSIBILITAR A FLEXIBILIZAÇÃO DOS REQUISITOS FORMAIS PARA A NEGOCIAÇÃO COLETIVA, como obrigatoriedade de assembleia presencial, diante de medidas de isolamento social e quarentena determinadas pelos órgãos públicos, podendo-se adotar meios telemáticos, céleres e eficazes para consulta aos trabalhadores e interessados.

Contraria a liberdade sindical e a democracia participativa impedir que os abrangidos pela negociação coletiva discutam e deliberem em assembleia as propostas apresentadas pelo empregador à diretoria do sindicato profissional. Considerando-se que as assembleias poderão ocorrer por meios telemáticos durante a pandemia da COVID-19, merece a classificação como ato antissindical:

- iniciar negociação coletiva sem prévia assembleia, convocada com finalidade específica e pauta pré-determinada, nos termos preconizados pelas disposições estatutárias e pelo artigo 612 da CLT;
- concluir negociação coletiva sem prévia assembleia, convocada com finalidade específica e pauta pré-determinada, nos termos preconizados pelas disposições estatutárias e pelo artigo 612 da CLT;
- impedir, dificultar ou criar embaraços de qualquer natureza para que os trabalhadores e as trabalhadoras abrangidas pela negociação coletiva discutam e deliberem as propostas apresentadas pelo empregador ou pelo sindicato patronal;

- impedir que os trabalhadores e as trabalhadoras abrangidas pela negociação coletiva participem efetivamente das assembleias realizadas por meios telemáticos.



Conclusão

O Projeto Atos Antissindicais não se encerra com a edição deste Manual de Atuação. Pelo contrário, constitui o início de uma proposta institucional que tem por finalidade não só aprimorar e assertiva o conhecimento institucional sobre as condutas antissindicais, como também, e principalmente, contribuir para uma atuação mais arrojada do Ministério Público do Trabalho no combate dessas nocivas práticas que ofendem e inviabilizam a efetivação a liberdade sindical.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANDRADE, Iris Soier do Nascimento; LOURDES, Isabela Árabe Figueiró de. **Liberdade Sindical, As Práticas Antissindicais e a Jurisprudência**. Disponível em: <https://www.unaerp.br/documentos/3395-rci-liberdade-sindical-as-praticas-antissindicais-e-a-jurisprudencia-06-2019/file>. Acesso em: 18 jun. 2020.

BARBATO, Maria Rosari; PEREIRA, Flávia Souza Máximo. **Proteção em Face de Condutas Anti-Sindicais**: A ausência de uma legislação sistemática protetiva e os novos ataques ao Direito Fundamental à liberdade sindical. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=9a49a25d845a483f>. Acesso em: 18 ago. 2020.

BARROS, Alice Monteiro de. Condutas Antissindicais – Procedimento. *In: Rev. Trib. Reg. Trab. 3.ª Reg.*, Belo Horizonte, 29 (59): 29-44, jan./jun. 99. Disponível em: https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_59/Alice_Barros.pdf. Acesso em: 18 jun. 2020.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 7.ª ed. São Paulo: LTr, 2008.

DIAS, Carlos Eduardo de Oliveira. **A efetivação jurisdicional da liberdade sindical**. Orientador: Estevão Mallet. 2014. Tese (Doutorado em Direito do Trabalho e da Seguridade Social) - Faculdade de Direito, USP, São Paulo, 2014. Disponível em: https://teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-08122014-160300/publico/Tese_completa_Carlos_Eduardo_Oliveira_Dias.pdf. Acesso em: 18 ago. 2020.

ERMITA URIARTE, Oscar. **A proteção contra os atos anti-sindicais**. São Paulo: LTr. 1989.

FONSECA, Ricardo Marcelo. **Modernidade e contrato de trabalho:** do sujeito de direito à sujeição jurídica. São Paulo: LTr, 2001.

FREITAS, Gustavo Elias de Moraes. **Principais condutas antissindicais.** 2018. Disponível em: <https://www.conteudojuridico.com.br/consulta/artigos/51769/principais-condutas-antissindicais>. Acesso em: 18 jun. 2020.

GIUGNI, Gino. **Direito sindical.** São Paulo: LTr, 1991.

HIRANO, Ana Farias. **A favor da criminalização das práticas anti-sindicais.** 2009. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI80264,91041-A+favor+da+criminalizacao+das+praticas+antisindicais>. Acesso em: 18 ago. 2020.

KAUFMANN, Marcus de Oliveira. **Das Práticas Anti-Sindicais às Práticas Anti-Representativas:** Sistemas de Combate e a Tutela de Representações Coletivas de Trabalhadores. São Paulo: LTr, 2005.

KAUFMANN, Marcus de Oliveira. **A anti-sindicalidade e o anteprojeto de lei de relações sindicais (Parte I).** Disponível em: <http://coad.com.br/app/webroot/files/trab/html/doutrina/em445.htm>. Acesso em: 18 ago. 2020.

LIMA, Firmino Alves. A Repressão dos Atos Antissindicais na Ótica da OIT. *In: Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15.ª Região*, n. 46, 2015. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/100766/2015_lima_firmino_repressao_atos.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 18 jun. 2020.

MACHACZEK, Maria Crista Cintra. **Liberdade sindical no Brasil.** A Convenção n. 87 da OIT e a Constituição de 1988. 2009. Dissertação (Mestrado em Direito) – PUCSP, São Paulo, 2009. Disponível em: <http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp117779.pdf>. Acesso em: 18 ago. 2020.

MARTINEZ, Luciano. **Condutas antissindicais**. São Paulo: Saraiva. 2013.

MENEZES, Cláudio Armando Couce de. Proteção contra condutas anti-sindicais (atos anti-sindicais, controle contra discriminação e procedimentos anti-sindicais). *In: Rev. TST*, Brasília, vol. 71, n. 2, maio/ago. 2005. Disponível em: https://sindnacoes.org.br/wp-content/uploads/doutrina2_tst_2-2005.pdf. Acesso em: 18 ago. 2020.

MOREIRA, Thaís Rodriguez Peña. **Práticas anti sindicais no Brasil**. 2014. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-122/praticas-anti-sindicais-no-brasil/>. Acesso em: [ago. 2020].

NICOLADELI, Sandro Lunard; FRIEDRICH, Tatyana Sheila. **O direito coletivo, a liberdade sindical e as normas internacionais**. Volumes 1 e 2. São Paulo: LTr, 2013.

NICOLADELI, Sandro Lunard. **Liberdade Sindical no Brasil e o Projeto da OIT: Diálogos e Estratégias Possíveis**. 2016. Orientadora: Tatyana Scheila. Tese (Doutorado em Direito) – UFPR, Curitiba, 2016. Disponível em: <https://acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/44669/R%20-%20T%20-%20SANDRO%20LUNARD%20NICOLADELI.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 18 ago. 2020.

OIT. **Freedom of association - Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association**. 6.^a ed. 2018. Disponível em: https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/freedom-of-association/WCMS_632659/lang--en/index.htm. Acesso em: 18 ago. 2020.

OLIVEIRA NETO, Alberto Emiliano de. **Contribuições Sindicais**. Modalidades de financiamento sindical e o princípio da liberdade sindical - de acordo com a lei n. 13.467/17 (reforma trabalhista). São Paulo: LTr, 2019.

PIMENTA, Raquel Betty de Castro. **Condutas antissindicais praticadas pelo empregador**. São Paulo: LTr. 2014.

SANTOS, Ronaldo Lima dos. **Sindicatos e Ações Coletivas:** Acesso à justiça, jurisdição coletiva e tutela dos interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos. 4. ed. SAO PAULO: LTr, 2014.

SARAIVA, Rodrigo Pereira Costa. **Atos antissindiciais e suas consequências.** 2015. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/38594/atos-antissindiciais-e-suas-consequencias>. Acesso em: 18 jun. 2020.

SERJUSMIG; LUCCHESI ADVOGADOS ASSOCIADOS. **Condutas antissindiciais.** A necessidade de se tutelar o direito fundamental à liberdade sindical e a real democracia participativa. Belo Horizonte, 2015. Disponível em: http://antigo.serjusmig.org.br/noti_imagens/2015/Condutas_antissindiciais.pdf. Acesso em 18 jun. 2020.

TIPIFICAR. *In:* DICIONÁRIO Online de Português. Disponível em: <https://www.dicio.com.br>. Acesso em: 25 maio 2020.

VASCONCELOS FILHO, Oton de Albuquerque. **Liberdades sindicais x atos antissindiciais.** A dogmática jurídica e a doutrina da OIT no contexto das lutas emancipatórias contemporâneas. 2006. Dissertação (Mestrado em Direito) – UFPE, Recife, 2006. Disponível em: https://repositorio.ufpe.br/bitstream/123456789/4558/1/arquivo5939_1.pdf. Acesso em: 17 ago. 2020.

ANEXO I



JURISPRUDÊNCIA ATOS ANTISSINDICAIS

ACESSO À EMPRESA

ACESSO À EMPRESA. [...] RECURSO ORDINÁRIO. VIOLAÇÃO DO PRINCÍPIO DA LIBERDADE SINDICAL. DEVER DE REPARAÇÃO EM FACE DAS CONDUTAS ANTISSINDICAIS PRATICADAS PELO EMPREGADOR COM A PROIBIÇÃO DE ACESSO DE DIRIGENTES SINDICAIS ÀS DEPENDÊNCIAS DA EMPRESA. As condutas antissindicais praticadas pelo empregador podem ser compreendidas tanto pelo prisma individual quanto pelo coletivo. No campo individual, as antissindicalidades dizem respeito ao constrangimento à adesão ou não dos trabalhadores ao movimento sindical ou paredista, ao voto contra ou a favor da deflagração e manutenção da greve e à participação ou não das ações do sindicato que estiverem em curso, ou a qualquer outro ato que estabeleça lesão à liberdade sindical. Sob o aspecto coletivo, incluem-se todas as formas de mobilização da categoria, a escolha das modalidades de atuação sindical, a adoção de medidas de conflito, as negociações coletivas, os cursos e eventos de formação sindical etc. sempre para a defesa dos interesses, reivindicações e direitos dos trabalhadores. As empresas que praticam condutas antissindicais, dentre as quais está a proibição de acesso dos dirigentes sindicais aos locais de trabalho, devem reparar os danos sofridos pelas coletividades e as lesões aos bens jurídicos violados, sendo cabível a responsabilização jurídica de modo a sancionar os abusos empresariais e prestigiar a eficácia horizontal da Constituição nas relações privadas, permitindo a atuação representativa dos locais de trabalho. Recurso ordinário da reclamada conhecido e não provido. [...] RECORRENTES: PETRÓLEO BRASILEIRO S.A. - PETROBRAS e SINDICATO DOS TRABALHADORES DAS EMPRESAS PRÓPRIAS E CONTRATADAS NA INDÚSTRIA E NO TRANSPORTE DE PETRÓLEO, GÁS, MATÉRIAS-PRIMAS, DERIVADOS, PETROQUÍMICA E AFINS, ENERGIAS DE BIOMASSAS E OUTRAS RENOVÁVEIS E COMBUSTÍVEIS ALTERNATIVOS NO ESTADO DO RIO DE JANEIRO - SINDI-PETRO-RJ; RECORRIDOS: PETRÓLEO BRASILEIRO S.A. - PETROBRAS e

SINDICATO DOS TRABALHADORES DAS EMPRESAS PRÓPRIAS E CONTRATADAS NA INDÚSTRIA E NO TRANSPORTE DE PETRÓLEO, GÁS, MATÉRIAS-PRIMAS, DERIVADOS, PETROQUÍMICA E AFINS, ENERGIAS DE BIOMASSAS E OUTRAS RENOVÁVEIS E COMBUSTÍVEIS ALTERNATIVOS NO ESTADO DO RIO DE JANEIRO - SINDIPETRO-RJ (7ª Turma, TRT da 1ª Região, Relatora: Des. Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva, julgado em 04-09-2019)

CONSELHO FISCAL

CONSELHO FISCAL. [...] MEMBRO DO CONSELHO FISCAL. ESTABILIDADE NÃO ASSEGURADA. INCIDÊNCIA DA OJ Nº 365 DO C. TST. A atual redação do item II da Súmula nº 369, segundo a qual o art. 522 da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988, acaba por estabelecer que fica limitada a estabilidade a que alude o art. 543, § 3º, da CLT a sete dirigentes sindicais e igual número de suplentes. Portanto, o entendimento esposado pelo juízo de origem, no que diz respeito à suposta estabilidade sindical, vai ao encontro do mencionado entendimento, consubstanciada na OJ nº 365 da SDI-1, segundo a qual os membros do conselho fiscal do sindicato não têm direito à estabilidade provisória no emprego. Além disso, o autor alegou mas não demonstrou que foi eleito Delegado representante junto à entidade sindical de grau superior (Federação), o que configuraria hipótese distinta da tratada na OJ nº 365, eis que o empregado eleito para compor o Conselho de Representantes junto à respectiva federação ou confederação (art. 538 § 4º da CLT), ainda que na qualidade de suplente, faz jus à estabilidade provisória (arts. 8º, VIII, da Constituição da República e 543, § 3º, da CLT). Isso porque, ao estar sujeito à eleição, difere do delegado sindical, previsto no art. 523 da CLT, que é indicado pela direção do sindicato. Por fim, ante a análise do contexto fático probatório, entendo igualmente não demonstrada a conduta antissindical alegada pelo autor. Mantenho a r. sentença. (PROCESSO TRT/SP 1000230-31.2017.5.02.0072 - 4ª Turma; RECURSO ORDINÁRIO: RECORRENTE: JOSÉ ARNALDO ALVES; RECORRIDO: COMPANHIA DE GÁS DE SÃO PAULO COMGÁS; ORIGEM: 72ª VARADO TRABALHO DE SÃO PAULO; 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região; Relatora: Des. Ivani Contini Bramante; sem data de julgamento)

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CONTRIBUIÇÃO SINDICAL. [...] A PARTIR DA RELEITURA CONSTITUCIONAL HAURIDA DA ADIN 5794, ACERCA DA LEI 13.467/17, É CONSTITUCIONAL E LÍCITA A FIXAÇÃO DE CONTRIBUIÇÃO SINDICAL PELA ASSEMBLÉIA GERAL E O DEVER DO EMPREGADOR DE SEU DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO, PARA TODOS OS MEMBROS DA CATEGORIA (ART. 8ºIII, IV,CF/88 E ART. 545, 579, 582 CLT), ASSEGURADO O DIREITO DE OPOSIÇÃO INDIVIDUAL DO MEMBRO DA CATEGORIA (ART. 8º,V E ART. 545, CLT), VEDADA QUALQUER CONDUTA ANTISSINDICAL DO EMPREGADOR NO SENTIDO DE INTERFERIR NA VONTADE DO TRABALHADOR QUANDO DA OPOSIÇÃO (ART. 8º, CAPUT, CF/88, CONVENÇÃO 98, OIT - DECRETO LEGISLATIVO 49/52, ART. 543, § 6º, 582, CLT E 611-B, XXVI, CLT, E ENUNCIADO 38 AMATRA).

A Constituição Federal de 1988, no artigo 8º, incisos I, III e V, deixa claro que é livre a associação sindical, e que ao sindicato foi imposto um múnus público de representar toda a categoria, sindicalizados ou não, cabendo o dever de defesa dos direitos e interesses coletivos e individuais, inclusive em questões judiciais e administrativas. Ainda, registre-se a prerrogativa constitucional do Sindicato de negociar para toda categoria, pois assegurada a força normativa dos acordos e convenções coletivas de trabalho (art. 7º, XXVI, CF/88), com efeitos erga omnes para toda categoria (art. 8º, VI, CF/88, e arts. 611 e 612 da CLT). De se ressaltar, então que o resultado de uma negociação coletiva, intermediada pelo sindicato beneficia a todos os integrantes da categoria, e não somente aos seus filiados. Nesse diapasão, a Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), deu nova redação aos artigos 545, 578, 579, 582, 583, 587 e 602 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e objetivou compatibilizar a contribuição sindical aos desígnios constitucionais da liberdade sindical, já que ninguém é obrigado a filiar-se ou manter-se filiado ao sindicato (art. 8º, V, CF/88). Deste modo, o artigo 579 da CLT condicionou o desconto da contribuição sindical à autorização prévia e expressa dos que participarem de uma determinada categoria (leia-se assembleia), sendo que, na forma do artigo 545 da CLT os empregadores ficam obrigados a descontar da folha de pagamento dos seus empregados, desde que por eles devidamente autorizados (permitida a oposição). A questão da constitucionalidade do art. 1º da Lei 13.467/2017, concernente à extinção da

obrigatoriedade da contribuição sindical já foi decidida pela STF por ocasião do julgamento da ADI nº 5794, em 29.06.2018, que ao final sinaliza que: a contribuição sindical compulsória não foi recepcionada pela Carta Federal (voto do Min. Gilmar Mendes), e que o artigo 149 não abarca as contribuições sindicais (voto Min. Marco Aurelio). Assim, com o fim da contribuição legal sindical compulsória estatal apenas houve o reconhecimento do regime de contribuição sindical voluntária e da ampla liberdade de organização sindical, de associação ou não a um sindicato, e de contribuição ou não com essa representação. Antes vigorava a obrigatoriedade da contribuição sindical pelas mãos do Estado, doravante a contribuição sindical passa a ser voluntária, fixada pela vontade “dos que participarem da categoria” (art. 579, CLT). Registra-se a passagem da interferência estatal para a exortação do regime de autonomia privada coletiva, e respeito à autonomia privada individual de filiação. Com efeito, foi reconhecida a autonomia coletiva e a soberania da assembleia geral dos trabalhadores, com o poder de fixar contribuição em se tratando de categoria profissional (art. 8º, IV, CF/88) e permitida a oposição individual do membro da categoria, porque ninguém é obrigado a filiar-se ou manter-se filiado (art. 8º, V, CF/88). Desta feita as alterações legislativas da Lei 13.467/2017 (arts. 545, 578, 579, 582, 583, 587 e 602 da CLT) são consentâneas com o regime constitucional que privilegia a autonomia coletiva e veda a interferência estatal (art. 8º, I, CF/88) e ainda respeita a autonomia individual (art. 8º,V, CF/88). Nesse sentido, o TST referendou convenções coletivas de trabalho com estipulação de contribuição, a ser descontada de todos os trabalhadores da categoria, fixadas em Assembleia Geral, que deverá também deliberar sobre o requisito autorização expressa e prévia, nos termos do art. 611-B, XXVI da CLT (autos PMPP 1000356-60.2017.5.00.0000, PMPP 15501-76.2017.5.02.0000 e PMPP 1000191-78.2018.5.00.0000). No mesmo sentido ainda, o Inquérito Civil nº 611.2008.04.000/3, da PRT da 4ª - Rio Grande do Sul. No mesmo sentido, a Nota Técnica MPT nº 02/18. E ainda, o Enunciado 38 - ANAMATRA que entende lícita a autorização coletiva prévia e expressa para o desconto das contribuições sindical e assistencial, mediante assembleia geral, nos termos do estatuto, se obtida mediante convocação de toda a categoria representada especificamente para esse fim, independentemente de associação e sindicalização, assegurado o direito de oposição. Sendo certo que o poder de controle do empregador sobre o desconto da

contribuição sindical é incompatível com o caput do art. 8º da constituição federal e com o art. 1º da convenção 98 da OIT, por violar os princípios da liberdade e da autonomia sindical e da coibição aos atos antissindicais”. Diante de tais premissas, tem-se que o Enunciado 119 do TST resta superado pela vigência da Lei nº 13.467/17, cujo contexto levou em conta a compulsoriedade estatal da contribuição sindical. (PROCESSO nº 1002004-84.2018.5.02.0000 (ED); EMBARGOS DE DECLARAÇÃO: EMBARGANTES: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO e SINDICATO DA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO PESADA DO ESTADO DE SÃO PAULO; EMBARGADO: ACÓRDÃO ID. 36a03dd; Seção Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região; Relatora: Des. IVANI CONTINI BRAMANTE, julgado em 20-02-2019)

CONTRIBUIÇÃO SINDICAL. [...] AÇÃO CIVIL PÚBLICA. MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. CLÁUSULA NORMATIVA. CONTRIBUIÇÃO/TAXA NEGOCIAL PATRONAL EM FAVOR DO SINDICATO DOS TRABALHADORES. PROGRAMA DE RECOLOCAÇÃO E QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL. OBRIGAÇÃO DE NÃO RECEBER E NÃO CELEBRAR NOVAS CLÁUSULAS. Não se pode olvidar que do ponto de vista estrutural, é inegável a validade dos instrumentos normativos e seu reconhecimento pelo sistema jurídico (art. 7º, XXVI, CF), sendo a materialização da autonomia da vontade das entidades sindicais e empregadores. Face ao princípio da autonomia privada coletiva, deve ser prestigiada a norma coletiva, sob pena de afronta ao art. 7º, XXVI, da Constituição Federal. A negociação coletiva também se insere entre os direitos e princípios fundamentais no trabalho (Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho da OIT, 1998, Convenções 87 e 98, OIT). O direito à negociação coletiva de trabalho também compõe o rol de direitos fundamentais elencados na Carta da Organização dos Estados Americanos (OEA) (art. 45, c) e encontra amparo na Declaração Sociolaboral do MERCOSUL (art. 17). Nesse contexto, a negociação coletiva e as cláusulas normativas representam fundamental instrumento na ampliação e efetivação de direitos e, como no presente caso, de adoção de uma política sindical voltada para a recolocação profissional, de modo a garantir um patamar mínimo de estabilidade social aos trabalhadores (art. 514, CLT). Contudo, a imposição ou mesmo aceitação de contribuições ou taxas ou doações das empresas e dos empregadores em favor do sindicato de trabalhadores, ainda que

por motivo relevante e de inegável justificativa social, representa uma ingerência do “capital” nos sindicatos de trabalhadores. Em outras palavras, é uma violação à liberdade sindical, sendo os preceitos da Organização Internacional do Trabalho. Trata-se inegavelmente de uma prática antissindical. Nesse aspecto, a Convenção 98, da OIT (1949), Enunciado 27^a, da 1^a Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho (2008) e Precedentes do TST. Não se pode admitir a “dependência econômica” do sindicato de trabalhadores ou de suas ações aos recursos advindos dos empregadores. Mantenho a sentença. (PROCESSO nº 1000277-89.2017.5.02.0044 (RO); RECORRENTE: SIND TRAB EMP TELECOMUNICACOES OPER MESAS TELEFO NO ESP; RECORRIDO: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO; ORIGEM: 44^a VT DE SÃO PAULO; JUIZ SENTENCIANTE: FELIPE MARINHO AMARAL; 14^a Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região; unanimidade; Relator: Des. FRANCISCO FERREIRA JORGE NETO; sem data de julgamento)

CONTRIBUIÇÃO SINDICAL. [...] alega o Reclamante que a Demandada, tendo por intenção colocar o trabalhador contra o Sindicato, induziu os trabalhadores, por meio de seus gestores, a desautorizar o desconto assistencial, admitindo, também, a oposição a esse por meios não previstos no ACT 2017/2018. Alega que tal prática resulta em conduta antissindical ao prejudicar a arrecadação do desconto assistencial. □ Assim, requer a declaração de ofensa ao parágrafo 3º da cláusula 17 do ACT 2017/2018, em razão de a Ré permitir e incentivar seus empregados a utilizar e-mails da estatal e envelopes de uso exclusivo interno aos Correios, que tramitam sem o prévio pagamento de tarifas, para envio de oposição ao desconto, bem como sua condenação em indenização por danos morais advindos do assédio sindical. □ Nesse contexto, “data venia” do entendimento de Origem, não verifico, na hipótese, a defesa de interesse dos membros da categoria sindical, ou seja, de direitos coletivo ou difuso. Tem-se que o Sindicato Autor pleiteia o reconhecimento de descumprimento de cláusula normativa, a fim de ser ressarcido pelos danos sofridos. □ O Reclamante, no caso, atua em defesa de interesse próprio, tendo em vista que a mencionada cláusula 17 do ACT é de natureza obrigacional, estabelecendo obrigação entre o ora Sindicato Autor e a Demandada. □ De fato, como afirma a Reclamada, a procedência da ação, com reconhecimento de descumprimento de cláusula coletiva e pagamento de indenização por danos morais não resulta

em benefício direto aos integrantes da categoria que o Sindicato representa.]) (PROCESSO nº 0011704-82.2017.5.03.0138 (RO); RECORRENTE: EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELEGRAFOS; RECORRIDO: SINDICATO TRAB EMPRES CORREIOS TEL SIMIL EST M. GERAIS; Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, Sétima Turma; no mérito, por maioria de votos; Relator Des. FERNANDO ANTÔNIO VIÉGAS PEIXOTO; julgado em 14-03-2019)

CONTRIBUIÇÃO SINDICAL. [...] CLÁUSULA NORMATIVA. CONTRIBUIÇÃO/TAXA NEGOCIAL PATRONAL EM FAVOR DO SINDICATO DOS TRABALHADORES. PROGRAMA DE RECOLOCAÇÃO E QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL. Não se pode olvidar que do ponto de vista estrutural, é inegável a validade dos instrumentos normativos e seu reconhecimento pelo sistema jurídico (art. 7º, XXVI, CF), sendo a materialização da autonomia da vontade das entidades sindicais e empregadores. Face ao princípio da autonomia privada coletiva, deve ser prestigiada a norma coletiva, sob pena de afronta ao art. 7º, XXVI, da Constituição Federal. A negociação coletiva também se insere entre os direitos e princípios fundamentais no trabalho (Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho da OIT, 1998, Convenções 87 e 98, OIT). O direito à negociação coletiva de trabalho também compõe o rol de direitos fundamentais elencados na Carta da Organização dos Estados Americanos (OEA)(art. 45, c) e encontra amparo na Declaração Sociolaboral do MERCOSUL (art. 17). Nesse contexto, a negociação coletiva e as cláusulas normativas representam fundamental instrumento na ampliação e efetivação de direitos e, como no presente caso, de adoção de uma política sindical voltada para a recolocação profissional, de modo a garantir um patamar mínimo de estabilidade social aos trabalhadores (art. 514, CLT). Contudo, a imposição ou mesmo aceitação de contribuições ou taxas ou doações das empresas e dos empregadores em favor do sindicato de trabalhadores, ainda que por motivo relevante e de inegável justificativa social, representa uma ingerência do “capital” nos sindicatos de trabalhadores. Em outras palavras, é uma violação à liberdade sindical, sendo os preceitos da Organização Internacional do Trabalho. Trata-se inegavelmente de uma prática antissindical. Nesse aspecto, a Convenção 98, da OIT (1949), Enunciado 27ª, da 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho (2008) e Precedentes do TST. Não se pode admitir a “dependência econômica” do sindicato de trabalhadores ou de suas ações

aos recursos advindos dos empregadores. Mantenho a sentença. (PROCESSO nº 1000989-21.2018.5.02.0052 (RO); RECORRENTE: SIEMACO-SP - SINDICATO TRABALHADORES EMPRESAS PRESTACAO DE SERVICOS DE ASSEIO E CONSERVACAO E LIMPEZA URBANA DE SP; RECORRIDO: M.F.M. COLETORA DE RESIDUOS LTDA.; ORIGEM: 52ª VT DE SÃO PAULO; JUIZ SENTENCIANTE: VICTOR PEDROTI MORAES; 14ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região; unanimidade; Relator: Des. FRANCISCO FERREIRA JORGE NETO; sem data de julgamento)

CONTRIBUIÇÃO SINDICAL. [...] CONTRIBUIÇÃO SINDICAL. A Lei 13.467/17 modificou a forma de desconto da contribuição sindical (arts. 545 a 601). Assim, para haver o desconto da mencionada fonte de custeio sindical deve haver autorização prévia e expressa dos membros da categoria representada. Verifica-se com o cumprimento dos requisitos legais, a possibilidade de a referida autorização se dar em assembleia geral convocando toda a categoria representada especificamente para esse fim. Isso porque o sindicato consiste em associação coletiva, de natureza privada, voltada à defesa e incremento de interesses coletivos de categoria profissional ou econômica. As prerrogativas dos sindicatos são indicadas pelo art. 8º, III, da CF. No mesmo sentido é o art. 513 da CLT (não alterado pela Lei 13.467/17). Entretanto, para que as entidades sindicais possam desenvolver sua ação destinada a atingir os fins para os quais foram constituídas, devem ser assegurados os devidos meios. Um desses meios é uma fonte de custeio segura e efetiva, como a contribuição sindical obrigatória. A compulsoriedade e a natureza tributária da contribuição sindical encontram fundamento na forma do art. 8º, IV, bem como no art. 149, CF, que consagrou as contribuições tributárias, quais sejam: sociais, aquelas no interesse das categorias e as de intervenção no domínio econômico. Todas as contribuições enquadradas no art. 149, em todas as suas modalidades, têm natureza tributária. Assim, considerando que a compulsoriedade assegurada constitucionalmente também encontra amparo na novel legislação celetista, ao recair sobre todos os integrantes da respectiva categoria econômica ou profissional representada, há incidência da obrigação do recolhimento da contribuição sindical, conforme disposto nos arts. 578 e 579 da CLT. Nessa perspectiva, uma vez convocada assembleia para deliberar sobre a autorização do desconto da contribuição sindical e aprovada pelos membros da categoria previamente ao seu reco-

lhimento, expressamente constatado em ata, esta será devida por todos da categoria, ainda mais se considerarmos a sua natureza tributária. Às fls. 79 a ata de assembleia aponta que, em votação, os trabalhadores presentes votaram à unanimidade pela autorização para realização do desconto a título de contribuição sindical, para o ano de 2018. O cumprimento ao art. 605 da CLT está às fls. 63 e 76/77. Não houve impugnação da Ré quanto à assembleia supra. A deliberação coletiva preenche, portanto, as formalidades legais impostas pela Lei 13.467/17. A autorização por assembleia consolida o exercício da autonomia coletiva sendo, desta forma, meio democrático, transparente e adequado para decisão que deve ser considerada soberana e universal a todos da categoria. Portanto, tem-se que: (a) é lícita a autorização coletiva prévia e expressa para o desconto da contribuição sindical, mediante assembleia geral, nos termos do estatuto, se obtida mediante convocação de toda a categoria representada especificamente para esse fim, independentemente de associação e sindicalização; (b) a decisão da assembleia geral será obrigatória para toda a categoria, no caso das convenções coletivas, ou para todos os empregados das empresas signatárias do acordo coletivo de trabalho; (c) o poder de controle do empregador sobre o desconto da contribuição sindical é incompatível com o caput do art. 8º da CF e com o art. 1º da Convenção 98 da OIT, por violar os princípios da liberdade e da autonomia sindical e da coibição aos atos antissindicais. Por fim, não há se falar em autorização individual dos trabalhadores para o desconto de contribuição sindical, eis que a autorização assemblear a supre e não se trata de contribuição assistencial, de natureza diversa. Rejeito o apelo, ainda que por fundamento diverso do trazido na r. sentença. (PROCESSO TRT/SP Nº 1000246-65.2018.5.02.0713, RECURSO ORDINÁRIO; RECORRENTE: ATENTO BRASIL S/A; RECORRIDO: SIND TRAB EMP TELECOMUNICAÇÕES OPER MESAS TELEFO NO ESP; ORIGEM: 13ª VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO - ZONA SUL; JUÍZA DA SENTENÇA: LAURA RODRIGUES BENDA; 14ª Turma do TRT da 2ª Região, por maioria, RELATOR: Des. FRANCISCO FERREIRA JORGE NETO; sem data de julgamento)

CONTRIBUIÇÃO SINDICAL. [...] CONTRIBUIÇÃO SINDICAL. AUTORIZAÇÃO DA ASSEMBLEIA DE TRABALHADORES. VINCULAÇÃO DOS INTEGRANTES DA CATEGORIA PROFISSIONAL. De antemão, friso que as questões de constitucionalidade da Reforma Trabalhista envolvendo a contribuição sindical e o fim da obrigato-

riedade legal foram analisadas pelo Supremo Tribunal Federal (ADI 5794). Uma vez convocada assembleia para deliberar sobre a autorização do desconto da contribuição sindical e aprovada pelos membros da categoria previamente ao seu recolhimento, expressamente constatado em ata, esta será devida por todos da categoria, ainda mais se considerarmos a sua natureza tributária. A deliberação coletiva preenche, portanto, as formalidades legais impostas pela Lei 13.467. A autorização por assembleia consolida o exercício da autonomia coletiva sendo, desta forma, meio democrático, transparente e adequado para decisão que deve ser considerada soberana e universal a todos da categoria. Portanto, tem-se que: (a) é lícita a autorização coletiva prévia e expressa para o desconto da contribuição sindical, mediante assembleia geral, nos termos do estatuto, se obtida mediante convocação de toda a categoria representada especificamente para esse fim, independentemente de associação e sindicalização; (b) a decisão da assembleia geral será obrigatória para toda a categoria, no caso das convenções coletivas, ou para todos os empregados das empresas signatárias do acordo coletivo de trabalho; (c) o poder de controle do empregador sobre o desconto da contribuição sindical é incompatível com o caput do art. 8º da CF e com o art. 1º da Convenção 98 da OIT, por violar os princípios da liberdade e da autonomia sindical e da coibição aos atos antissindicais. Acolho o apelo para determinar a realização do desconto da contribuição sindical dos empregados para o mês de março de 2018. (PROCESSO nº 1000256-17.2018.5.02.0291 (RO); RECORRENTE: SINDICATO TRAB. INDS. DE CONFEC. E VESTUÁRIO GUARULHOS; RECORRIDO: MIXS MAXX INDUSTRIA DE CAPACETES LTDA.; ORIGEM: 1ª VT DE FRANCO DA ROCHA; JUIZ SENTENCIANTE: DANIEL VIEIRA ZAINA SANTOS; 14ª Turma do TRT da 2ª Região, por maioria de votos, Relator: Des. FRANCISCO FERREIRA JORGE NETO, sem data de julgamento)

CONTRIBUIÇÃO SINDICAL. [...] LEI 13.467/2017. CONTRIBUIÇÃO SINDICAL. AUTORIZAÇÃO EXPRESSA E INDIVIDUAL DOS EMPREGADOS. NECESSIDADE. TRANSCENDÊNCIA. O art. 896-A, § 1º, II, da CLT prevê como indicação de transcendência política, entre outros, “ o desrespeito da instância recorrida à jurisprudência sumulada do Tribunal Superior do Trabalho ou do Supremo Tribunal Federal”. Como o dispositivo não é taxativo, deve ser reconhecida a transcendência política quando há desrespeito à jurisprudência reiterada do Tribunal Superior do Trabalho ou do Supremo Tribunal

Federal, ainda que o entendimento não tenha sido objeto de súmula. A matéria diz respeito à determinação dos descontos efetuados a título de contribuição sindical, não obstante a inexistência de autorização expressa e individualizada dos empregados da ré. O eg. Tribunal Regional decidiu que é lícita a autorização coletiva prévia e expressa para o desconto da contribuição sindical, mediante assembleia geral, nos termos do estatuto, se obtida mediante convocação de toda a categoria representada especificamente para esse fim, independentemente de associação e sindicalização. A causa apresenta transcendência política, uma vez que a decisão regional contraria a jurisprudência pacífica da Suprema Corte que, nos autos da ADI 5794 MC/DF, de efeito vinculante, e também das Reclamações 34889 MC/RS e 35540/RJ, reconheceu a constitucionalidade dos artigos dos dispositivos da Lei 13.467/2017, que extinguíram a obrigatoriedade da contribuição sindical e condicionaram o seu pagamento à prévia e expressa autorização dos filiados, em face do princípio da livre associação, sindicalização e expressão, consagrado pelos arts. 5º, IV, e XII, e 8º, caput, da Constituição Federal. Em face do que ficou decidido pelo Supremo Tribunal Federal, deve ser reformada a decisão regional. Transcendência política reconhecida, recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento” (RR-1000246-65.2018.5.02.0713, 6ª Turma, Relatora Desembargadora Convocada Cilene Ferreira Amaro Santos, DEJT 13/09/2019).

CONTRIBUIÇÃO SINDICIAL. [...] CONVENÇÃO COLETIVA. A. CONTRIBUIÇÕES ASSISTENCIAIS. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR. CLÁUSULA ANTISSINDICAL. Fere a autonomia sindical assegurada na Constituição da República e na Convenção nº 98 da Organização Internacional do Trabalho, cláusula obrigacional em norma coletiva que prevê o financiamento do sindicato obreiro pelo empregador. **Recurso ao qual se nega provimento.** (RO-385-2005-015-01 -00-1 (15ª VARA DO TRABALHO DO RIO DE JANEIRO), ACÓRDÃO 6ª TURMA, TRT da 1ª Região, Relator: DESEMBARGADOR AGRA BELMONTE, julgado em 26-04-2006)

CONTRIBUIÇÃO SINDICIAL. [...] LIBERDADE SINDICAL. CONVENÇÃO COLETIVA. CLÁUSULA ANTI-SINDICAL. FINANCIAMENTO DE SINDICATO DE EMPREGADOS PELO EMPREGADOR FERE A AUTONOMIA SINDICAL. CONVENÇÃO 98 DA OIT. LIBERDADE INDIVIDUAL. CONTRIBUIÇÃO APROVADA EM

ASSEMBLÉIA GERAL SOMENTE OBRIGA OS ASSOCIADOS AO SINDICATO, NA FORMA DO ART. 5, XX C/C 8º V DA CRFB/88.

(RECURSO ORDINÁRIO 209-2004-020-01-00-4 (20ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro), ACÓRDÃO 6ª T U R M A, TRT 1ª Região, Relator: Des. AGRA BELMONTE, julgado em 23-08-2006)

DIRIGENTE SINDICAL

DIRIGENTE SINDICAL [...] AGRAVO DE INSTRUMENTO INTERPOSTO PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO. CLÁUSULA NORMATIVA QUE LIMITA A ESTABILIDADE PROVISÓRIA NO EMPREGO DE TRABALHADOR REPRESENTANTE SINDICAL A UMA VEZ. LIBERDADE SINDICAL.

A controvérsia cinge-se a saber se é válida a cláusula normativa que dispõe sobre a limitação da estabilidade provisória no emprego de trabalhador representante sindical a apenas uma única oportunidade. A insurgência recursal está fundamentada nas alegações de ofensa aos artigos 5º e 8º da Constituição da República, 187 do Código Civil e 1º e 3º, alínea “b”, da Convenção nº 135 da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Todavia, não é possível o processamento do recurso de revista com fundamento na Convenção nº 135 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), porquanto incompatível com as hipóteses de cabimento do apelo, previstas nas alíneas “a” e “c” do artigo 896 da CLT. O artigo 187 do Código Civil também não viabiliza o processamento do recurso de revista, pois impertinente em relação à controvérsia em exame. Por fim, as alegações de ofensa aos artigos 5º e 8º da Constituição da República não estão aptas a fundamentar o prosseguimento do recurso de revista da parte autora, na medida em que não foram especificados os incisos reputados como violados, em desacordo com a Súmula nº 221 do TST. Agravo de instrumento desprovido. AGRAVO DE INSTRUMENTO INTERPOSTO PELA RECLAMADA. MATÉRIA REMANESCENTE. QUANTUM INDENIZATÓRIO. DANO MORAL COLETIVO. PROPORCIONALIDADE. A Corte Regional condenou a ré ao pagamento de indenização por danos morais, tendo em vista que “ficou comprovado que o empregador praticou coação moral sobre os empregados para que assinassem ‘lista’ concordando com a proposta de acordo coletivo, através de pressão”, bem como “a indevida interferência na atuação dos empregados

eleitos representantes da comissão de negociação” . A tese recursal contra o valor da indenização por dano moral coletivo arbitrado está fundamentada na alegação de afronta ao princípio da proporcionalidade, com base nos artigos 1º, caput, 3º, inciso I, e 5º, inciso LIV, da Constituição da república. Todavia, os referidos dispositivos constitucionais não viabilizam o processamento do recurso de revista no particular, porquanto impertinentes. Agravo de instrumento desprovido “ (AIRR-2353-04.2012.5.03.0157, 2ª Turma, Relator Ministro José Roberto Freire Pimenta, DEJT 30/08/2019)

DIRIGENTE SINDICAL. [...] AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. PRELIMINAR DE NULIDADE POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. Decisão Regional devidamente fundamentada. Omissão não configurada. EMPREGADO REABILITADO. ESTABILIDADE. REINTEGRAÇÃO. ART. 93, § 1.º, DA LEI N.º 8.213/1991. Nos termos do art. 93, § 1.º, da Lei n.º 8.213/1991, “A dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante”. Da redação do referido preceito é possível concluir que o poder potestativo do empregador em proceder à dispensa de empregado, que se encontre nas condições estabelecidas no dispositivo legal, encontra-se sujeita à determinada condição, qual seja, a contratação de outro trabalhador portador de deficiência ou que tenha sido reabilitado. No caso dos autos, o Juízo a quo deixou registrado que, “após a comunicação da dispensa, mas ainda durante o aviso prévio, o Reclamado contratou uma substituta para o Autor, de maneira que o número de empregados com deficiência manteve-se inalterado”. Assim, diante do contexto fático e considerando o teor da norma legal acima transcrita, não há de se falar em reintegração do Reclamante, estando a decisão em perfeita consonância com o posicionamento assente nesta Corte. DIFERENÇAS SALARIAIS. A despeito das razões expostas pela parte agravante, merece ser mantida a decisão que negou provimento ao Agravo de Instrumento, pois a reforma do julgado demandaria o reexame do conjunto fático-probatório dos autos, o que se mostra vedado em Recurso de Revista pela Súmula n.º 126 do TST. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. PRÁTICA DE ATOS ANTISSINDICAIS. A despeito das razões expostas pela parte agravante, merece ser mantida a decisão que negou provimento

ao Agravo de Instrumento, pois a reforma do julgado demandaria o reexame do conjunto fático-probatório dos autos, o que se mostra vedado em Recurso de Revista pela Súmula n.º 126 do TST. Agravo de Instrumento conhecido e não provido (AIRR-980-67.2014.5.09.0005, 1ª Turma, Relator Desembargador Convocado Roberto Nobrega de Almeida Filho, DEJT 07/12/2018).

DIRIGENTE SINDICAL. [...] AGRAVO DE INSTRUMENTO INTERPOSTO PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO. CLÁUSULA NORMATIVA QUE LIMITA A ESTABILIDADE PROVISÓRIA NO EMPREGO DE TRABALHADOR REPRESENTANTE SINDICAL A UMA VEZ. LIBERDADE SINDICAL. A controvérsia cinge-se a saber se é válida a cláusula normativa que dispõe sobre a limitação da estabilidade provisória no emprego de trabalhador representante sindical a apenas uma única oportunidade. A insurgência recursal está fundamentada nas alegações de ofensa aos artigos 5º e 8º da Constituição da República, 187 do Código Civil e 1º e 3º, alínea “b”, da Convenção nº 135 da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Todavia, não é possível o processamento do recurso de revista com fundamento na Convenção nº 135 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), porquanto incompatível com as hipóteses de cabimento do apelo, previstas nas alíneas “a” e “c” do artigo 896 da CLT. O artigo 187 do Código Civil também não viabiliza o processamento do recurso de revista, pois impertinente em relação à controvérsia em exame. Por fim, as alegações de ofensa aos artigos 5º e 8º da Constituição da República não estão aptas a fundamentar o prosseguimento do recurso de revista da parte autora, na medida em que não foram especificados os incisos reputados como violados, em desacordo com a [...] (AIRR-2353-04.2012.5.03.0157, 2ª Turma, Relator Ministro José Roberto Freire Pimenta, DEJT 30/08/2019).

DIRIGENTE SINDICAL. [...] AGRAVO DE INSTRUMENTO. LEI 13.467/2017. NULIDADE DA RESCISÃO CONTRATUAL - REINTEGRAÇÃO. ESTABILIDADE PROVISÓRIA - MEMBRO DO CONSELHO FISCAL. TRANSCENDÊNCIA. O processamento do recurso de revista na vigência da Lei 13.467/2017 exige que a causa ofereça transcendência com relação aos reflexos gerais de natureza econômica, política, social ou jurídica, a qual deve ser analisada de ofício e previamente pelo Relator (artigos 896-A, da CLT, 246 e 247 do RITST). No caso o eg. TRT indeferiu a reintegração do autor ao fundamento de

que a jurisprudência do c. TST consolidada na Orientação Jurisprudencial n. 365 da SBDI-I é no sentido de que o membro do conselho fiscal não possui estabilidade provisória, tendo em vista que suas funções se limitam à fiscalização da gestão financeira do sindicato. Ausente a transcendência, o recurso não será processado. A matéria debatida não possui transcendência econômica, política, jurídica ou social. Agravo de instrumento de que se conhece e a que se nega provimento porque não reconhecida a transcendência. AGRAVO DE INSTRUMENTO. LEI 13.467/2017 . INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ASSÉDIO E PRÁTICA ANTISSINDICAL. A causa diz respeito à irresignação do autor com o indeferimento de reparação por dano moral. O eg. Tribunal Regional indeferiu o pedido de indenização por dano moral porque não provada a prática de atos antissindiciais ou de assédio contra o autor, por parte da ré. A causa oferece transcendência social, nos termos do art. 896-A, § 1º, III, da CLT, por se tratar de pretensão do reclamante envolvendo direito social constitucionalmente assegurado (art. 5º, V, da CF). No entanto, o recurso de revista não pode ser processado ante a incidência do óbice da Súmula 296 do c. TST. Agravo de instrumento de que se conhece e a que se nega provimento. AGRAVO DE INSTRUMENTO. LEI 13.467/2017. VALIDADE DE ATOS PRATICADOS DURANTE VIGÊNCIA DE DECISÃO LIMINAR QUE DEFERIU A REINTEGRAÇÃO. ELEIÇÃO PARA REPRESENTANTE DA CIPA DURANTE REINTEGRAÇÃO. A causa trata da validade atos praticados durante a vigência de decisão judicial que concedeu tutela antecipada e determinou a reintegração do recorrente. O eg. Tribunal entendeu que a eleição do reclamante como representante da CIPA enquanto vigorava medida antecipatória de tutela que determinou a reintegração do empregado, não irradia qualquer direito, pois escudada em ato precário. Registrou que entendimento diverso tornaria a decisão inicial (proferida liminarmente) exauriente, inviabilizando a sua posterior apreciação em sentença. A causa oferece transcendência social, nos termos do art. 896-A, §1º, III, da CLT, uma vez que há discussão sobre direito, social constitucionalmente assegurado (estabilidade do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes) . Entretanto, não há como ser processado o recurso de revista porque não demonstrada nenhuma das hipóteses do art. 896 da CLT. Agravo de instrumento de que se conhece e a que se nega provimento” (AIRR-10129-

25.2015.5.09.0661, 6ª Turma, Relatora Desembargadora Convocada Cilene Ferreira Amaro Santos, DEJT 20/09/2019).

DIRIGENTE SINDICAL. [...] CONDOTA ANTISSINDICAL. PROMOÇÃO CONDICIONADA À RENÚNCIA DO RECLAMANTE AO CARGO DE DIRIGENTE SINDICAL. AFRONTA AOS ARTIGOS 5º, II, V E X, DA CRFB NÃO CONFIGURADA. DESPROVIMENTO DO APELO.

O Novo Código Civil foi preciso ao referir que “ 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 pelos bons costumes.” (art. 187). Diante do quadro fático delineado pelo v. acórdão impugnado, resta clara a antijuridicidade da conduta patronal, já que o agravante deixou de promover o reclamante em retaliação pela sua atuação sindical, em flagrante discriminação, com claro escopo de humilhar o trabalhador e estimular que este abdicasse de sua atuação como dirigente sindical, com claro objetivo de minorar sua autoestima, configurando conduta ilícita intencional, o que pode ser inferido pela progressão dos pares do demandante, conforme se infere da prova testemunhal. Tal atitude gerou consequências danosas para o trabalhador e para a coletividade e também serviu como advertência aos demais empregados para que não se envolvessem com as atividades do sindicato da categoria. Os fatos comprovados na instrução processual não se amoldam ao âmbito do exercício do poder diretivo do empregador na gestão da relação de emprego, porquanto a ação gerencial não pode se socorrer de condutas ilegais e irregulares, totalmente apartadas da legislação trabalhista e constitucional e em flagrante descompasso com a dignidade da pessoa humana, princípio maior da Constituição Federal. A criminalização dos movimentos sindicais, ou mesmo **condutas antissindicais**, como a dos presentes autos, em que a promoção do trabalhador com participação ativa no movimento sindical ou porque é dirigente sindical, viola diversos direitos constitucionais, atingindo direito fundamental do trabalhador bem como o direito à livre associação sindical (artigo 8º, caput, da CRFB). Infelizmente ainda presenciamos atos e procedimentos antissindicais, como o narrado nos presentes autos, traduzidos em discriminação, punição ou despedida de dirigentes e ativistas sindicais ou, mais grave ainda, daqueles que simplesmente participaram de movimentos grevistas. As relações laborais são marcadas pela desigualdade, sendo que no plano coletivo o trabalhador consegue alguma eficácia

nas suas reivindicações, mesmo assim depende muito da possibilidade e da atuação de seus representantes sindicais em reuniões, assembleias, piquetes, atos de convencimento e propaganda, a negociação coletiva e, inclusive, quando da utilização do direito constitucional de greve. A precariedade, a flexibilização, o regime de instabilidade no emprego, a flutuação e o deslocamento das empresas já são suficientes para o enfraquecimento dos movimentos coletivos e sindicais. De modo que os trabalhadores não precisam da dose extra que é a repressão das atividades sindicais e da atuação de seus dirigentes. É verdade que, em princípio, nenhuma empresa privada que não tenha plano de carreira específico está compelida a promover funcionários; entretanto, o agravante condicionou a promoção do Reclamante a que este “abrisse mão” de seu cargo de dirigente sindical! Em suma, certo é que o reclamado, em clara conduta antissindical, violando dispositivos celetários e constitucionais, prejudicou o reclamante em sua vida profissional, motivo pelo qual é devida a condenação em indenização por dano moral, inclusive por motivos didáticos, para que a empresa não mais pratique atos da mesma natureza e passe a valorizar a vida e o equilíbrio psicológico dos seus empregados. Vale destacar, inclusive, que o legislador não só garantiu o direito de filiação a sindicato, mas também assegurou o desempenho de atividades sindicais, ao vedar a dispensa do empregado sindicalizado, a partir do momento do registro de sua candidatura a cargo de direção de entidade sindical, até um ano após o final do seu mandato, caso seja eleito. Assim, não demonstrada violação aos dispositivos constitucionais invocados, incabível o processamento do recurso de revista, com fundamento no artigo 896, “c”, da CLT. Agravo de instrumento desprovido (AIRR-112-30.2011.5.01.0551, 2ª Turma, Relator Desembargador Convocado Cláudio Armando Couce de Menezes, DEJT 29/10/2015).

DIRIGENTE SINDICAL. [...] DANOS MORAIS. REPARAÇÃO. CONDUTA ANTISSINDICAL. A dispensa do autor nas condições em que ocorreram, quando se encontrava em gozo de estabilidade provisória, pois eleito dirigente sindical, pressupõe conduta antissindical por parte da empresa, ofendendo, portanto, direito da personalidade, sendo devida a reparação por danos morais. Recurso patronal improvido. (Processo: RO - 0000936-67.2017.5.06.0412, Redator: Jose Luciano Alexo da Silva, Data de julgamento: 23/08/2018, Quarta Turma,

Data da assinatura: 23/08/2018)(TRT-6 - RO: 00009366720175060412, Data de Julgamento: 23/08/2018, Quarta Turma)" (AEON)

DIRIGENTE SINDICAL. [...] DIRIGENTE SINDICAL. REINTEGRAÇÃO. PROTEÇÃO CONTRA ATOS ANTISSINDICAIS. Não faltam dispositivos legais que objetivam proteger os representantes eleitos dos trabalhadores em suas múltiplas dimensões. Além das normas previstas na Constituição de 1988, as regras contidas nas Convenções da OIT n. 98, 135 e 154 e nos Pactos sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (Dec. 591/1992) e sobre os Direitos Cívicos e Políticos (Dec. 592/1992), oriundos de compromissos firmados pelo país na ordem internacional, instituem um sistema normativo de liberdade sindical. Não pode o intérprete distinguir quando a Constituição não diferencia, reduzindo de modo indevido a esfera de dirigentes estáveis, mormente quando o bem jurídico tutelado não é somente o interesse individual ou coletivo da categoria, mas a liberdade sindical e, portanto, a própria democracia. Recurso a que se dá provimento. (RECURSO ORDINÁRIO □ TRT/RO - 0000825-25.2011.5.01.0512 □ RTOrd, A C Ó R D ã O 7ª Turma, TRT da 1ª Região, Redatora Designada: Des. Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva, julgado em 3-12-2012).

DIRIGENTE SINDICAL. [...] DIRIGENTE SINDICAL. REINTEGRAÇÃO. PROTEÇÃO CONTRA ATOS ANTISSINDICAIS. Não faltam dispositivos legais que objetivam proteger os representantes eleitos dos trabalhadores em suas múltiplas dimensões. Além das normas previstas na Constituição de 1988, as regras contidas nas Convenções da OIT nº 98, 135 e 154 e nos Pactos sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (Dec. 591/1992) e sobre os Direitos Cívicos e Políticos (Dec. 592/1992), oriundos de compromissos firmados pelo país na ordem internacional, instituem um sistema normativo de liberdade sindical. Não pode o intérprete distinguir quando a Constituição não diferencia, reduzindo de modo indevido a esfera de dirigentes estáveis, mormente quando o bem jurídico tutelado não é somente o interesse individual ou coletivo da categoria, mas a liberdade sindical e, portanto, a própria democracia. Recurso a que se dá provimento. (RECURSO ORDINÁRIO □ TRT/RO - 0082500-57.2008.5.01.0401 □ RTOrd, A C Ó R D ã O 7ª Turma, TRT da 1ª Região, Relatora: Des. Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva, julgado em 11-09-2013)

DIRIGENTE SINDICAL. [...] RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA. VIGÊNCIA DA LEI 13.015/2014. REINTEGRAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL. AUSÊNCIA DE REGISTRO NO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. ESTABILIDADE PROVISÓRIA GARANTIDA.

1) O Tribunal Regional declarou a nulidade da dispensa sem justa causa da reclamante e determinou sua reintegração ao emprego, ao reconhecer sua condição de dirigente sindical, independentemente da concessão do registro sindical no Ministério do Trabalho e Emprego. 2) Decisão Regional proferida em sintonia com a jurisprudência desta Corte para quem a estabilidade provisória do dirigente sindical no emprego não está condicionada ao registro da entidade no MTE. 3) Incidência da Súmula 333 do TST e do art. 896, §7º, da CLT. Precedentes. Recurso de revista não conhecido. ANTECIPAÇÃO DE TUTELA. PEDIDO FORMULADO NA INICIAL. REINTEGRAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL. OJ 142 DA SBDI-II DO TST. 1) O Tribunal Regional acolheu o pedido de antecipação de tutela formulado na petição inicial e determinou a imediata reintegração da autora ao emprego, na função ocupada quando da sua despedida, em razão do reconhecimento da estabilidade provisória no emprego decorrente da sua condição de dirigente sindical. 2) A decisão regional guarda conformidade com a diretriz traçada na OJ 142 da SBDI-II do TST, não se observando afronta à literalidade dos arts. 5º, LV, da CF/1988, 273 e 461, § 3º, do CPC, na forma da Súmula 333 do TST e do art. 896, § 7º, da CLT. Recurso de revista não conhecido. DANOS MORAIS. DISPENSA DE DIRIGENTE SINDICAL. CONDUTA ANTISSINDICAL DO EMPREGADOR. INDENIZAÇÃO DEVIDA. 1) O Tribunal Regional deferiu o pagamento de indenização por danos morais no valor de R\$8.000,00 (oito mil reais) consistente na caracterização de ato antissindical praticado pelo empregador, dispensar sem justa causa empregada detentora de estabilidade sindical, empossada no cargo de presidente do novo sindicato. 2) A delimitação do acórdão regional revela o ato ilícito praticado pelo empregador e os danos suportados pela reclamante, consistentes no desrespeito à garantia no emprego assegurada a dirigente sindical, direito intimamente ligado aos princípios da liberdade sindical e dignidade da pessoa humana, gerando o dever de indenizar os danos morais que se caracterizam “in re ipsa”, prescindindo de prova acerca da sua ocorrência, nos moldes dos arts. 186 e 927 do Código Civil. Precedente da 2ª Turma. Recurso de revista não conhecido. VALOR DA INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DISPENSA

DE DIRIGENTE SINDICAL. CONDUTA ANTISSINDICAL DO EMPREGADOR. R\$8.000,00 (OITO MIL REAIS). 1) O Tribunal Regional deferiu o pagamento de indenização por danos morais no valor de R\$8.000,00 (oito mil reais), em razão da dispensa sem justa causa de empregada detentora de estabilidade sindical. Constatou que o montante atende os critérios de razoabilidade e à função pedagógica da medida. 2) A jurisprudência do TST é no sentido de que a mudança do quantum indenizatório a título de danos morais e estéticos somente é possível quando o montante fixado na origem se mostra fora dos padrões da proporcionalidade e da razoabilidade. 3) Tal circunstância não se verifica na hipótese dos autos, em que o TRT, atento aos princípios da razoabilidade e proporcionalidade, fixou o valor da condenação a título de indenização por danos morais em R\$ 8.000,00 (oito mil reais). Precedente da 2ª Turma. Recurso de revista não conhecido” (RR-10763-02.2014.5.04.0271, 2ª Turma, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 22/11/2019).

DIRIGENTE SINDICAL. [...] RECURSO DE REVISTA DO BANCO RECLAMADO - INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS - PRÁTICA DE ATO DISCRIMINATÓRIO - PRETERIÇÃO PARA PROMOÇÃO FUNCIONAL - DIRIGENTE SINDICAL. A conduta do empregador de preterir empregados que atuam como dirigentes sindicais no alcance de promoções dentro da carreira hierárquica do banco configura **conduta anti-sindical** e discriminatória que rende ensejo ao pagamento de indenização por danos morais. O quadro fático delimitado pelo Tribunal regional dá notícia de que “o reclamante exerce desde o ano de 1992 a função de caixa sem ter recebido qualquer oportunidade de promoção após ter sido o obreiro eleito representante sindical”. A Corte a quo identificou, a partir da prova testemunhal que, ao contrário do tratamento dispensado ao reclamante, os demais empregados do banco que foram contratados ao mesmo tempo e até depois dele receberam promoções regularmente, tendo sido registrado, ainda, que era uma praxe do Banco-reclamado conduzir dessa maneira os contratos de trabalho dos dirigentes sindicais. Revelou-se, pois, não apenas uma conduta discriminatória direcionada ao reclamante, como, em verdade, um modus operandi discriminatório do empregador em relação aos dirigentes sindicais, eis que o banco não provou as falhas ou inabilidades do reclamante que justificassem o tratamento díspar, ônus que, nesse cenário, lhe competia. A conduta não apenas caracteriza tratamento discrimina-

tório dispensado ao reclamante, como também se traduz em conduta anti-sindical, incorrendo o Banco reclamado em violação do disposto no art. 2, b, da Convenção nº 98 da OIT. Sendo o pedido de reparação moral individual, restaram demonstrados a conduta ilícita e culposa da reclamada, o dano suportado pelo autor (prejuízo ao desenvolvimento profissional e, conseqüentemente, ao desenvolvimento de um projeto de vida) e o nexo causal entre a conduta patronal e o referido dano. Decisão regional que aplica, sem violação, os arts. 186 e 927 do CCB. Recurso de revista não conhecido (RR-5800-27.2014.5.13.0003, 7ª Turma, Redator Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, DEJT 15/04/2016).

DIRIGENTE SINDICAL. [...] RECURSO ORDINÁRIO EM MANDADO DE SEGURANÇA. IMPUGNAÇÃO DE DECISÃO EM QUE CONCEDIDA TUTELA PROVISÓRIA DE URGÊNCIA COM DETERMINAÇÃO DE REINTEGRAÇÃO DO RÉU/RECONVINTE EM AÇÃO DE “INQUÉRITO PARA APURAÇÃO DE FALTA GRAVE”. ESTABILIDADE PROVISÓRIA DE EMPREGO AO TRABALHADOR REPRESENTANTE SINDICAL. DENEGAÇÃO DA SEGURANÇA NO REGIONAL. POSTERIOR PROLAÇÃO DE SENTENÇA DE MÉRITO NA AÇÃO ORIGINÁRIA. PERDA SUPERVENIENTE DO INTERESSE PROCESSUAL.

1. Mandado de segurança em que se investe contra a concessão de tutela provisória de urgência em ação de “inquérito para apuração de falta grave”, com determinação de reintegração do réu/reconvinte em razão do reconhecimento da estabilidade provisória de emprego ao trabalhador representante sindical . 2. A Corte Regional denegou a segurança. 3. Com a posterior prolação de sentença nos autos da ação de “inquérito para apuração de falta grave”, configura-se a perda superveniente do interesse processual, impondo-se a denegação da segurança, com fulcro no artigo 6º, § 5º, da Lei 12.016/2009 c/c item III da Súmula 414 do TST . Recurso conhecido . Segurança denegada (RO-11295-35.2017.5.03.0000, Subseção II Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Douglas Alencar Rodrigues, DEJT 09/11/2018).

DIRIGENTE SINDICAL. [...] RECURSO ORDINÁRIO EM MANDADO DE SEGURANÇA. IMPUGNAÇÃO DE DECISÃO EM QUE CONCEDIDA TUTELA PROVISÓRIA DE URGÊNCIA COM DETERMINAÇÃO DE REINTEGRAÇÃO DO RÉU/RECONVINTE EM AÇÃO DE “INQUÉRITO PARA APURAÇÃO DE FALTA GRAVE”. ESTABILIDADE

DADE PROVISÓRIA DE EMPREGO AO TRABALHADOR REPRESENTANTE SINDICAL. DENEGAÇÃO DA SEGURANÇA NO REGIONAL. POSTERIOR PROLAÇÃO DE SENTENÇA DE MÉRITO NA AÇÃO ORIGINÁRIA. PERDA SUPERVENIENTE DO INTERESSE PROCESSUAL.

1. Mandado de segurança em que se investe contra a concessão de tutela provisória de urgência em ação de “inquérito para apuração de falta grave”, com determinação de reintegração do réu/reconvinte em razão do reconhecimento da estabilidade provisória de emprego ao trabalhador representante sindical. 2. A Corte Regional denegou a segurança. 3. Com a posterior prolação de sentença nos autos da ação de “inquérito para apuração de falta grave”, configura-se a perda superveniente do interesse processual, impondo-se a denegação da segurança, com fulcro no artigo 6º, § 5º, da Lei 12.016/2009 c/c item III da Súmula 414 do TST . Recurso conhecido . Segurança denegada (RO-11295-35.2017.5.03.0000, Subseção II Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Douglas Alencar Rodrigues, DEJT 09/11/2018).

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. [...] ADESÃO DO RECLAMANTE AO SINDICATO DOS TRABALHADORES. CONVENÇÃO 98 DA OIT. [...] Na hipótese dos autos, concluiu o Regional pela ocorrência de abuso de direito, por perseguição aos empregados vinculados à constituição do Sindicato dos Trabalhadores, em evidente conduta antissindical por parte da Reclamada. Entendeu, pois, caracterizada a dispensa discriminatória, uma vez que não se pode causar prejuízo máximo a um empregado (dispensa), em face do seu direito de liberdade sindical, garantido pelo art. 8º da CF. Enfatize-se, a propósito, que a Constituição censura quaisquer práticas discriminatórias de direitos fundamentais (art. 3º, IV, CF), ao passo que a Convenção nº 98 da OIT (ratificada pelo Brasil desde a década de 1950) repele atos de ingerência à liberdade sindical (art. 2.1. e 2.2) ou atos que prejudiquem o trabalhador, - por qualquer modo, em virtude de sua filiação a um sindicato ou de sua participação em atividades sindicais - (art. 1, 2, b, Convenção nº 98 da OIT). [...] (TST - AIRR: 6859820105240022 685-98.2010.5.24.0022, Relator: Mauricio

Godinho Delgado, Data de Julgamento: 14/09/2011, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 23/09/2011) (AEON)

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. [...] EMBARGOS DE DECLARAÇÃO DA PARTE RÉ. OMISSÃO, OBSCURIDADE OU CONTRADIÇÃO. INEXISTÊNCIA. Versa a demanda sobre liberdades coletivas, feridas com conduta antissindical, e direitos individuais homogêneos dos trabalhadores despedidos, pois decorrem, neste último caso, da mesma origem, num quadro que, por semelhança, torna possível o seu tratamento processual coletivo, quadro esse que não se descaracteriza por ter havido dispensa de seis empregados. A questão da representatividade sindical dos empregados dispensados foi mencionada, bem como a questão da violação à liberdade sindical perpetrada pelas rés e, ainda, o fato de que estas, antes, negociavam com o SINPEF-RIO. Caracterizada violação à ordem jurídica objetiva, com a tentativa de infundir no meio social a inefetividade de liberdades coletivas, por meio da conduta antissindical verificada nos autos. (Processo nº 0100078-38.2017.5.01.0071 (RO) (Embargos de Declaração), 6ª Turma, TRT da 1ª Região, Relator Des. Eduardo Henrique Raymundo von Adamovich, julgado em 05-02-2019)

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. [...] INDENIZAÇÃO POR ATO DISCRIMINATÓRIO - O artigo 3º, IV, da Constituição Federal condena os preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. O artigo 1º da Lei n.º 9.029/95, por sua vez, proíbe a adoção de qualquer prática discriminatória para efeito de acesso à relação de emprego ou a sua manutenção. Inobstante o referido artigo enumerar determinadas formas de prática discriminatória, tal rol não pode ser considerado fechado, principalmente tendo em vista o comando constitucional em análise. Logo, é sempre possível divisar novas formas de discriminação não previstas no comando legal, como ocorreu na espécie. Recurso conhecido e provido (...) (TST - 8ª T. - RR 268100-22.2008.5.12.0054 - Rel. Juiz Conv. Sebastião Geraldo de Oliveira - DEJT11/11/2011).

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. [...] INDENIZAÇÃO. ART. 1º DA LEI Nº 9.029/95. ROL TAXATIVO. Nos termos do artigo 1º da Lei nº 9.029/95, fica proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso a relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, ressalvadas, neste caso, as hipóteses de

proteção ao menor previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal. As hipóteses de despedidas discriminatórias ensejadoras da indenização pleiteada pelo autor estão previstas, taxativamente, no artigo 1º da Lei nº 9.029/95, não podendo o julgador aplicar interpretação extensiva, conforme fez o Tribunal de origem. Recurso de revista conhecido e provido, no particular [...] (TST - 5ª T. - RR 81200-39.2009.5.05.0005 - Rel. Min. Emmanoel Pereira - DEJT26/3/2013).□ (AEON)

ELEIÇÕES SINDICAIS

ELEIÇÕES SINDICAIS. [...] NÃO LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS, COM PAGAMENTO DE SALÁRIOS, PARA ACOMPANHAR ELEIÇÃO SINDICAL. INOCORRÊNCIA. Não há obrigação legal ou convencional para que o empregador libere, com pagamento de salários, empregados para acompanhar eleição sindical, sendo certo que o PN 83, do C. TST admite apenas a liberação, sem ônus para o empregador, de dirigente sindical, para participação em assembleias e reuniões sindicais, o que não é o caso dos autos, eis que ausentes todos os requisitos do verbete jurisprudencial." (PROCESSO nº 1000214-81.2015.5.02.0255 (RO); RECORRENTE: SINDICATO DOS PETROLEIROS DO LITORAL PAULISTA; RECORRIDO: PETROLEO BRASILEIRO S A PETROBRAS; 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, unanimidade, Relatora: Desa. Ivani Contini Bramante; sem data de julgamento)

GREVE

GREVE [...] ATO ANTISSINDICAL. As ameaças e a efetiva demissão por justa causa, ainda que reconsiderada, por participação em movimento paredista, constituem-se em atos antissindicais, com repercussão não somente na vida do empregado ameaçado, gerando angústia e ansiedade, como também se irradia para os demais empregados que ficam temerosos de aderir a movimentos sindicais em defesa e em prol da melhoria de seus direitos. (TRT-1 - RO: 01003962120165010244 RJ, Relator: GISELLE BONDIM LOPES RIBEIRO, Sétima Turma, Data de Publicação: 26/07/2017)□ (AEON)

GREVE [...] CONDUTA ANTISSINDICAL. PARTICIPAÇÃO DO RECLAMANTE EM MOVIMENTO GREVISTA. PRÁTICA ABUSIVA. CARACTERIZAÇÃO.

1. O quadro fático delineado pelo TRT registra que a demandada incorreu em **prática antissindical** e abusou do seu poder potestativo ao resilir unilateralmente o contrato de trabalho do reclamante pelo fato deste ter aderido ao movimento grevista, imputando-lhe, ainda, infundada falta grave, que foi revertida em sentença. 2. A greve consiste em instrumento de que se vale o trabalhador na luta por seus direitos, se inserindo no conjunto de valores que devem ser respeitados pelo Estado, pela sociedade e pelos particulares, com previsão legal no art. 9º da CF e na Lei nº 7.783/89. 3. Demitido o trabalhador por ter participado de movimento grevista, tem-se como discriminatória e abusiva a conduta da reclamada, passível de indenização. Agravo regimental conhecido e não provido” (AgR-AIRR-773-44.2015.5.09.0325, 1ª Turma, Relator Ministro Hugo Carlos Scheuermann, DEJT 04/05/2018).

GREVE. [...] 2. MOVIMENTO PAREDISTA. DISPENSA IMOTIVADA. DANOS MORAIS. ALEGAÇÃO DE CONDUTA ANTISSINDICAL PRATICADA PELA EMPRESA REFUTADA PELAS INSTÂNCIAS ORDINÁRIAS. MATÉRIA FÁTICA. ÓBICE DA SÚMULA 126/TST.

Enfatize-se que a Constituição censura quaisquer práticas discriminatórias de direitos fundamentais (art. 3º, IV, CF) ao passo que a Convenção nº 98 da OIT (ratificada pelo Brasil desde a década de 1950) repele atos de ingerência à liberdade sindical (art. 2.1. e 2.2) ou atos que prejudiquem o trabalhador, “por qualquer modo, em virtude de sua filiação a um sindicato ou de sua participação em atividades sindicais” (art. 1º, 1 e 2, “b”, Convenção nº 98 da OIT). No entanto, na hipótese dos autos, concluiu o Regional que, “a partir dos elementos de prova e à luz das regras que disciplinam a distribuição dos ônus da prova, entendeu que os substituídos não lograram demonstrar que suas demissões foram motivadas por participação em movimento paredista. O fato de ter enviado um comunicado esclarecendo os empregados sobre a ausência de representatividade do SINDIPETRO, conclamando os trabalhadores a não aderirem ao movimento paredista, não implica **ato antissindical**, mormente porque inexistente, no citado documento, qualquer alusão à aplicação de penalidade para aqueles que se associassem ao movimento. De igual sorte, inexistiu, nos autos, prova de que tivesse havido coação por parte da Empregadora e de seus prepostos para que os obreiros

abandonassem a greve”. Entendeu, pois, não caracterizada a dispensa discriminatória. Fixadas tais premissas fáticas pela Instância Ordinária, quer pela sentença ou pelo acórdão, sendo ela soberana no exame do quadro fático-probatório carreado aos autos, entendendo não configurados os elementos caracterizadores do dano moral, não é possível reconhecer as alegadas violações legais indicadas pelo Recorrente, sendo inviável reexaminar-se a prova nesta instância, nos termos da Súmula 126 do TST. Agravo de instrumento desprovido (AIRR-1440-64.2013.5.20.0011, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 01/09/2017).

GREVE. [...] DANO MORAL. ATO ANTISSINDICAL. As ameaças e a efetiva demissão por justa causa, ainda que reconsiderada, por participação em movimento paredista, constituem-se em atos antissindicais, com repercussão não somente na vida do empregado ameaçado, gerando angústia e ansiedade, como também se irradia para os demais empregados que ficam temerosos de aderir a movimentos sindicais em defesa e em prol da melhoria de seus direitos. (PROCESSO nº 0100396-21.2016.5.01.0244 (RO), RECORRENTE: ROBERTO FREITAS DE SOUSA e RECORRIDO: VARD NITEROI S.A., TRT da 1ª Região, RELATORA: GISELLE BONDIM LOPES RIBEIRO, julgado em 05-07-2017)

GREVE. [...] DANOS MORAIS - CONFIGURAÇÃO - DEMISSÃO DO AUTOR APÓS PARTICIPAÇÃO EM MOVIMENTO DE PARALISAÇÃO - GREVE - DIREITO HUMANO FUNDAMENTAL. A dignidade é uma qualidade integrante e irrenunciável da própria condição humana. Todo princípio, regra ou instituto que a garanta não pode ser desprezado ou suprimido. Desse princípio maior, emerge um complexo de direitos e liberdades fundamentais que devem ser respeitados pelo Estado e pelos particulares. A greve como direito fundamental ou liberdade constitucional, diretamente vinculada aos Direitos da Pessoa Humana é regida pelos princípios da progressividade e da irreversibilidade. A greve dá concretude ao princípio do valor social do trabalho e a outros consagrados na constituição, como o do meio ambiente sadio e equilibrado, remuneração justa, isonomia de tratamento, direito à saúde e ao lazer, jornada de trabalho razoáveis etc., umbilicalmente relacionados ao superprincípio da Dignidade da Pessoa Humana. Logo, resta evidenciado que a rescisão do contrato de trabalho por justa causa, diante da participação do reclamante em

movimento de paralisação, revertida em juízo representa evidente conduta antissindical. De modo que o direito humano e fundamental de greve, assegurado, por tratados e convenções internacionais, mediante seu livre e amplo exercício, permite ao cidadão que labora ter acesso de fato à saúde, lazer, remuneração e trabalho dignos e um meio ambiente saudável, tornando palpáveis as normas e regras que tratam desses direitos humanos e de outros consagrados como tais os instrumentos de direitos internacionais e nas constituições dos países civilizados. Se os trabalhadores não encontrarem real e efetivo acesso à greve em uma sociedade capitalista, com interesses econômicos e sociais contrapostos - onde a distribuição da riqueza é feita, em regra, em favor de uma minoria que se apropria da riqueza para "distribuí-la" por meio de salário, o mais baixo possível, ou mediante benefícios que não afetem significativamente seus ganhos - os demais direitos humanos e fundamentais seriam na prática totalmente negados. É preciso, pois, evitar a penalização da Greve. A greve não é um delito! É um direito fundamental assegurado por tratados e convenções e pela Constituição Federal que, no seu artigo 9º, diz que cabe aos trabalhadores a análise da conveniência e oportunidade de sua deflagração. Não pode ser cerceada pela lei, tampouco pelo Judiciário. O cerceio e penalização do direito de Greve afrontam claramente o Princípio da Vedação do Retrocesso Jurídico e Social no Direito Coletivo também conhecido como irreversibilidade ou não regressividade social, consequência do princípio da progressividade social. No Direito Constitucional brasileiro há expressa previsão acerca da progressividade associada à irreversibilidade ou à proibição da regressão no tocante aos direitos sociais fundamentais do trabalhador. Com efeito, o art. 7º, caput, dispõe que são direitos dos trabalhadores, além todo o elenco apontado em seus incisos, quaisquer outros que possam ser acrescentados por atos normativos ou negociais que impliquem na melhoria das condições do trabalhador. A criminalização dos movimentos coletivos, como a dos presentes autos, em que o autor foi dispensado por participar de movimento paredista, viola os arts. 1º, 7º e 8º da Constituição, atingindo direito fundamental do trabalhador. Infelizmente ainda presenciamos atos e procedimentos antigreve, como nos caso dos autos, traduzidos em discriminação, punição ou despedida de dirigentes e ativistas sindicais ou, mais grave ainda, daqueles que simplesmente participaram de movimentos grevistas. Portanto, evidenciado o dano moral causado ao

autor. (TRT 17ª R., RO 0000716-41.2015.5.17.0151, Rel. Desembargador Cláudio Armando Couce de Menezes, DEJT 07/04/2016). (TRT-17 - RO: 00007164120155170151, Relator: CLÁUDIO ARMANDO COUCE DE MENEZES, Data de Publicação: 07/04/2016)□ (AEON)

GREVE. [...] DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA DE PARTICIPANTE DE GREVE - CONVENÇÃO Nº 98 DA OIT - INTEGRAÇÃO DAS DISPOSIÇÕES DA ORDEM JURÍDICA INTERNACIONAL AO ORDENAMENTO JURÍDICO INTERNO - INDENIZAÇÃO POR PRÁTICA DISCRIMINATÓRIA.

A questão objeto do recurso refere-se diretamente ao disposto na Convenção nº 98 da OIT, que trata do direito de sindicalização e de negociação coletiva. Nesse aspecto, embora ainda não seja habitual a utilização de normas de direito internacional como causa de pedir de pretensões trabalhistas, ou como fundamento de sentenças e acórdãos proferidos, a aplicabilidade dessas normas para solução das controvérsias judiciais está consagrada, não havendo dúvidas quanto à vigência e eficácia dos diplomas internacionais ratificados pelo Congresso Nacional. As decisões do Supremo Tribunal Federal, referentes à integração ao ordenamento jurídico nacional das normas estabelecidas no Pacto de San José da Costa Rica, consolidaram o reconhecimento da relação de interdependência existente entre a ordem jurídica nacional e a ordem jurídica internacional, implicando na incorporação à legislação interna dos diplomas internacionais ratificados. Os precedentes alusivos ao Pacto de San José da Costa Rica marcam o reconhecimento dos direitos fundamentais estabelecidos em tratados internacionais como normas de status supralegal, isto é, abaixo da Constituição, porém acima da legislação interna. A afirmação do direito fundamental à liberdade sindical, para sua plenitude e efetividade, importa na existência e utilização de medidas de proteção contra atos antissindicais. De acordo com a Convenção nº 98 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo nº 49/52, todos os trabalhadores devem ser protegidos de atos discriminatórios que atentem contra a liberdade sindical, não só referentes à associação ou direção de entidades sindicais, mas também quanto à participação de atos reivindicatórios ou de manifestação política e ideológica, conforme se destaca da redação do art. 1º da aludida convenção. Nessa medida, a decisão do 12º Tribunal Regional do Trabalho, em que aplicou, analogicamente, a Lei nº 9.029/95 para punir e coibir o ato antissindical da reclamada, que demitira por justa causa dezoito trabalhadores

que participaram de greve, revela a plena observação do princípio da liberdade sindical e da não discriminação, e consagra a eficácia plena do art. 1º da Convenção nº 98 da OIT no ordenamento jurídico, no sentido de promover a proteção adequada contra quaisquer atos atentatórios à liberdade sindical. Recurso de revista não conhecido. [...] (TST - RR: 772002720075120019 77200-27.2007.5.12.0019, Relator: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Data de Julgamento: 15/02/2012, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 24/02/2012).

GREVE. [...] Dissídio Coletivo de Greve. Conduta Antissindical. Artigo 1º da Convenção 98 da OIT. Patente a conduta antissindical do empregador que propaga o temor de demissões em massa durante as negociações, e, sobretudo, procede a dispensa de trabalhadores que participaram do movimento, com claro intuito de esvaziar a atividade sindical. Tais circunstâncias violam o art. 1º da Convenção 98 da OIT. Observado o viés específico do direito do trabalho coletivo, além da estabilidade provisória, mister se faz o reconhecimento da nulidade das dispensas de qualquer natureza relacionadas à deflagração do movimento, pois, mesmo não se encontrando delimitada a dimensão da conduta, tal declaração no âmbito do dissídio coletivo delinea a homogeneidade do direito, proporcionando maior efetividade de eventual tutela individual ou coletiva de interesses individuais homogêneos. (TRT-2 - DC: 00077393928201250228 SP 0007739-3928-201-25-02-28, Relator: ELIANE APARECIDA DA SILVA PEDROSO, Data de Julgamento: 27/05/2013, SDC TURMA, Data de Publicação: 10/06/2013).

GREVE. [...] DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE. RECURSO ORDINÁRIO DA FUNDAÇÃO CENTRO DE ATENDIMENTO SOCIOEDUCATIVO AO ADOLESCENTE - FUNDAÇÃO CASA/ SP E REMESSA NECESSÁRIA. PROCESSO ANTERIOR À LEI 13.467/2017. 1. ABUSIVIDADE DO MOVIMENTO PAREDISTA. [...] 2. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. CONDUTA ANTISSINDICAL DA EMPREGADORA. Cinge-se a controvérsia na averiguação da conduta patronal no contexto do processo de negociação coletiva com o Sindicato Suscitado dentro do presente dissídio coletivo, se antijurídica, ou não. No caso concreto, o TRT condenou a Empresa Suscitante ao pagamento de indenização por danos morais coletivos em prol do Sindicato Obreiro em face de suposta **prática antissindical**. Segundo o TRT, a Empresa Suscitante teria incorrido em conduta ilícita

quando praticou os seguintes atos: 1) retirou a proposta de reajuste parcelado, visto que os trabalhadores não retornaram ao trabalho, logo após a reunião realizada por volta do dia 13 de maio de 2016; 2) além da retirada da proposta, a Empresa insiste na tese de que a SDC deveria aplicar o teor da OJ 5 da SDC do Tribunal . Contudo, os atos são admissíveis no contexto de uma negociação coletiva - considerando, ainda, o andamento de uma greve e do dissídio coletivo a ela correspondente. A Empregadora, diante do movimento paredista deflagrado pela categoria profissional e da condição de ente vinculado à Administração Pública do Estado de São Paulo, buscou a autocomposição do conflito, no interior do processo, através de transação coletiva, ou seja, da implementação de concessões recíprocas pelas Partes, de modo que o instrumento normativo autônomo fosse concretizado antes da atuação do Poder Judiciário Trabalhista na solução do impasse. Nesse contexto, é natural que as Partes pratiquem atos de pressão e concessão, típicos dos processos de negociação, desde que respeitado o princípio de lealdade e transparência na negociação coletiva - princípio não afrontado no caso concreto, de acordo com o que se infere dos autos. A conduta patronal não parece se enquadrar, data venia, como antissindical, pois a Fundação apenas apresentou proposta condicional (concessão de reajuste parcelado condicionado ao retorno ao trabalho) e lançou mão de fundamento jurídico válido e incidente sobre a sua condição de ente público (aplicação da OJ 5/SDC/TST). Não se vislumbrou a utilização, pela Fundação CASA, de mecanismos desestabilizadores e/ou de ingerência na liberdade e autonomia sindicais. Por outro lado, ainda que se possa deduzir alguma lesão de natureza imaterial à categoria profissional, não é possível a condenação da Suscitante ao pagamento de indenização por dano moral coletivo, uma vez que, conforme mencionado, os atos praticados no processo de negociação não se traduziram como antijurídicos - inexistindo, portanto, culpa pela frustração causada à categoria em face da rejeição de suas reivindicações. Remessa necessária e recurso ordinário providos para excluir a condenação da Fundação CASA ao pagamento de indenização por dano moral coletivo. [...] RECURSO ORDINÁRIO DO SINDICATO DOS TRABALHADORES EM ENTIDADES DE ASSISTÊNCIA E EDUCAÇÃO À CRIANÇA, AO ADOLESCENTE E À FAMÍLIA DO ESTADO DE SÃO PAULO. 1. COMPENSAÇÃO DOS DIAS PARADOS. CONCESSÃO DE EFEITO SUSPENSIVO. [...] (ReeNeceRO-1001082-14.2016.5.02.0000, Seção Especializada

em Dissídios Coletivos, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 18/06/2018).

GREVE. [...] DISSÍDIOS COLETIVOS DE GREVE. [...] 3. PRÁTICA DE DUMPING SOCIAL E ATOS ANTISSINDICAIS. CONDENAÇÃO DAS EMPRESAS AO PAGAMENTO DE INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS COLETIVOS. IMPOSSIBILIDADE. Não há provas convincentes nos autos de que as empresas suscitadas estivessem praticando dumping social, suprimindo direitos dos trabalhadores; que estivessem praticando o assédio moral, ou aplicando, de forma indevida, advertências e suspensões para intimidar os empregados a aderirem à paralisação, tampouco que estivessem agindo em total desalinho aos valores sociais do trabalho, com condutas que estivessem causando sérios prejuízos aos trabalhadores e ultrapassando a esfera dos empregados atingidos. Quanto à dispensa de empregados, ainda que efetuada no decorrer da greve, o contexto probatório dos autos não induz à conclusão de que elas tenham ocorrido em razão da paralisação. Acrescenta-se que não houve pedido de reintegração dos empregados, limitando-se o Sindicato profissional a pugnar pela condenação das suscitadas ao pagamento de indenização por danos morais coletivos. Ocorre que o dissídio coletivo não é o meio processual adequado para se analisar pedido desse jaez, ainda que os danos morais pudessem ter decorrido da greve por parte dos trabalhadores. Nega-se provimento ao recurso. [...] (RO-1000296-67.2016.5.02.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 19/12/2018).

GREVE. [...] PARTICIPAÇÃO EM MOVIMENTO PAREDISTA. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. CONDUTA ANTISSINDICAL. RE-INTEGRAÇÃO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. 1. Trata-se de hipótese na qual o TRT da 12ª Região, valorando fatos e provas, firmou convicção acerca da dispensa discriminatória do reclamante em razão de sua participação em movimento paredista. Ressaltou que a prova testemunhal foi “cabal no sentido de demonstrar que a despedida do autor ocorreu de forma discriminatória, isso tendo em vista a circunstância de ele e outros empregados da ré recentemente convidados a ascensão de função terem participado do movimento paredista ocorrido no ano de 2009”. Asseverou que a retaliação por parte da empresa foi patente, sendo “presumível o sentimento de injustiça e insegurança sofrido pelo trabalhador decorrente do ato ilícito da

ré de despedi-lo em razão do exercício de um direito fundamental assegurado pela Lei Maior (art. 9º) “. Em consequência, declarou a nulidade da dispensa, determinou a reintegração do reclamante no emprego e condenou a reclamada ao pagamento das remunerações devidas ao reclamante da dispensa até a sua efetiva reintegração, além da indenização por dano moral no importe de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais). 2. A adoção de entendimento diverso, no sentido de que a dispensa não ocorreu de forma discriminatória ou arbitrária, demandaria o reexame do conjunto fático-probatório, procedimento vedado nesta fase recursal de natureza extraordinária pela Súmula nº 126 do TST. 3. Dessarte, diante das premissas fáticas delineadas pela Corte Regional, insuscetíveis de reexame na via recursal de natureza extraordinária (Súmula nº 126 do TST), forçoso reconhecer que o acórdão recorrido foi proferido em conformidade com a jurisprudência deste Tribunal Superior, no sentido de que a dispensa do trabalhador em razão de sua participação em movimento paredista configura dispensa discriminatória, abusiva e antissindical, capaz de ensejar reparação pecuniária por abalo de ordem moral, além de sua reintegração, ante a nulidade do ato. Precedentes. Recurso de revista não conhecido. [...] (RR-813-78.2010.5.12.0014, 1ª Turma, Relator Desembargador Convocado Marcelo Lamago Pertence, DEJT 26/10/2018).

GREVE. [...] PRÁTICA DE CONDUTAS ANTISSINDICAIS. VIOLAÇÃO AO DIREITO DE GREVE. I - A greve é direito social expressamente previsto na Carta Maior, em seu artigo 9º. Trata-se, portanto, de meio de autotutela, utilizado pelos trabalhadores, através do ser coletivo por eles constituído, o sindicato profissional, único modo de igualar a relação jurídica mantida com o empregador, aptos naturalmente a produzirem atos coletivos. Assim, é por excelência o modo de expressão dos trabalhadores, mecanismo necessário para que a democracia atinja às relações de trabalho. II- Nesse sentido, ao empregador não é dado impedir ou utilizar de meios que dificultem ou impeçam o exercício de tal direito, garantido constitucionalmente. **DANO MORAL COLETIVO. CARACTERIZAÇÃO.** I - No caso de direitos individuais homogêneos, a conduta ilícita do empregador além de ser apta a gerar o dano moral individual, também pode repercutir não somente sobre os trabalhadores diretamente envolvidos, mas sobre toda a coletividade. II- No caso em apreço, mostrou-se cabível a indenização por danos morais coletivos, eis que a conduta

da reclamada, de práticas antissindicais, acarreta dano a toda a sociedade. III- Nesse contexto, afigura-se pertinente a imposição da indenização postulada pelo Ministério Público, com fins repressivo e pedagógico, em favor do FAT – Fundo de Amparo ao Trabalhador.” (PROCESSO: 0000891-59.2011.5.01.0203 – ACP, 3ª Turma do TRT da 1ª Região, Relator Juiz Convocado Leonardo Dias Borges, julgado em 15 de janeiro de 2014)

GREVE. [...] RESCISÃO CONTRATUAL NO PERÍODO DE GREVE DOS BANCÁRIOS. INCABÍVEL. INTELIGÊNCIA DO § ÚNICO DO ART. 7º DA LEI 7.783/99. PRESUNÇÃO DE DISPENSA ARBITRÁRIA POR ATO ANTISSINDICAL NÃO DESCONSTITUÍDA POR PROVA EM CONTRÁRIO. ÔNUS DA RECLAMADA, A TEOR DO QUE DISPÕEM OS ARTIGOS 818 DA CLT E 373, II, DO CPC. A Lei 7.783/99 dá contornos ao exercício de direito de greve, garantido constitucionalmente (art. 9º da CF), vedando ao empregador dispensar empregados no interstício do movimento paredista, nos termos do parágrafo único do art. 7º, presumindo-se pela dispensa arbitrária por ato antissindical, quando não desconstituída por prova em contrário, a ser produzida pela reclamada, nos termos dos artigos 818 da CLT e 373, II, do CPC. Apelo patronal ao qual se nega provimento, mantendo-se a decisão a quo que deferiu a indenização substitutiva equivalente ao período em que perdurou o movimento grevista, com fulcro no art. 4º, II, da Lei 9.029/95.” (PROCESSO nº 1000879-13.2017.5.02.0713 (RO); RECURSO ORDINÁRIO; ORIGEM: 13ª VT ZONA SUL; RECORRENTES: JORGE COSTA PESSOA e ITAU UNIBANCO S.A.; RECORRIDOS: OS MESMOS; JUÍZA SENTENCIANTE: LAURA RODRIGUES BENDA; 14ª Turma do TRT da 2ª Região; Relator: Des. MANOEL ARIANO; sem data de julgamento)

GREVE. NULIDADE DE DISPENSA. EMPREGADA DISPENSADA DURANTE O PERÍODO DENOMINADO “ESTADO DE GREVE. Ante a possível violação ao artigo 9º, § 2º, da Constituição Federal, deve ser provido o agravo de instrumento. Agravo de instrumento conhecido e provido. II - RECURSO DE REVISTA. NULIDADE DE RESCISÃO CONTRATUAL. EMPREGADA DISPENSADA DURANTE O PERÍODO DENOMINADO “ESTADO DE GREVE”. 1. Cinge-se a controvérsia em se definir se, no período denominado +”estado de greve”, a empresa estaria autorizada a rescindir os contratos de trabalho de seus empregados. 2. Do quadro fático registrado pelo TRT, extrai-se que, após a instau-

ração do Dissídio de Greve, foi realizada a primeira audiência (em 21/02/2014), em que restou acordada a suspensão do movimento de greve " em todas as Empresas, ficando mantido o estado de greve até o julgamento final do presente Dissídio Coletivo (...) ". (fls. 237-238).

3. O artigo 9º da Constituição Federal garantiu de forma ampla o exercício do direito de greve, competindo aos trabalhadores os meios de exercê-lo e os interesses que devam por meio dele defender. Trata-se de direito fundamental, que segundo José Afonso da Silva, " não é um simples direito fundamental dos trabalhadores, mas um direito fundamental de natureza instrumental e desse modo se insere no conceito de garantia constitucional, porque funciona como meio posto pela Constituição à disposição dos trabalhadores, não como bem aferível em si, mas como um recurso de última instância para a concretização de seus direitos e interesses ". (SILVA, José Afonso da. Curso de direito constitucional positivo, p. 269. 5ª ed. São Paulo: RT, 1989).

4. Embora o "estado de greve" não esteja previsto no artigo 7º da Lei 7. 783/89 (que proíbe as rescisões contratuais), resta claro que representa uma situação política em que a greve pode ser deflagrada a qualquer momento.

5. De nada adianta a proibição de rescisão contratual durante a greve (artigo 7º, da Lei 7. 783/89) se, no "estado de greve", essa mesma garantia não se fizer presente. Dispensar um empregado em "estado de greve" seria o mesmo que impedi-lo (ainda que de forma indireta) de participar da greve, fato igualmente vedado pelo ordenamento jurídico.

6. A prevalecer o entendimento de que o empregado pode ser dispensado durante o " estado de greve ", estar-se-ia admitindo, pelo menos em tese, que a empresa poderia rescindir o contrato de todos os seus empregados. Isso porque esses mesmos empregados, por meio da instauração do dissídio de greve, já teriam manifestado a intenção em aderir ao movimento paredista. Ou seja, o ato de dispensa sem justa causa representaria, hipoteticamente, uma conduta de retaliação e , por consequência, antissindical.

7. Cite-se trecho de precedente julgado pela 3ª Turma desta Corte Superior, de Relatoria do Exmo. Ministro Maurício Godinho Delgado, "in verbis" : "em regra, não será possível ao empregador rescindir os contratos de trabalho no decurso de greve, ainda que não se trate de trabalhador grevista. E, ainda, no entender deste órgão julgador, ' estado de greve', greve é. (Processo nº TST-AIRR-2158-11.2014.5.02.0049).

8. Adota-se, portanto, o entendimento de que, uma vez declarado o "estado de greve", o contrato de trabalho se

encontrava suspenso. 9. E se não bastasse esse fundamento, verifica-se, ainda, que, nos autos do Dissídio Coletivo de Greve (nº 1000229-73. 2014.5.02.0000), foi proferida decisão (datada de 21/05/2014) determinando a suspensão das dispensas imotivadas. Ora, a OJ nº 82 da SDI-1 do TST estabelece que o contrato de trabalho é considerado rescindido somente depois da projeção do aviso - prévio, ainda que concedido de forma indenizada. Considerando que a dispensa da autora ocorreu em 8/5/2014 e somente se efetivou em 9/6/2014, é de se concluir que a decisão proferida no Dissídio Coletivo que impedia as rescisões contratuais alcança a autora. 10. Comprovada a **conduta antissindical** consistente no ato de dispensa durante o período denominado “estado de greve”, deve ser reconhecida a violação do artigo 9º, § 2º, da Constituição Federal. Recurso de revista conhecido e provido (RR-1237-44.2014.5.02.0084, 2ª Turma, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 17/08/2018).

INTERDITO PROIBITÓRIO

INTERDITO PROIBITÓRIO. [...] **Interdito proibitório.** Cumpre asseverar que o manejo de ações de interdito proibitório pelos empregadores não é, por sua natureza possessória, o mecanismo judicial adequado para a solução de conflitos trabalhistas, competindo a esta Justiça Especializada apreciar os desdobramentos da paralisação, pois matéria afeta ao conflito trabalhista e não ao direito de propriedade, pois conflito oriundo de uma relação de trabalho, cujo movimento grevista é o desdobramento subjacente. O desrespeito pelas empresas à livre manifestação dos trabalhadores, veiculado através da antedita ação possessória, tem trazido consequências desastrosas para a organização sindical, tratando movimentos legítimos de trabalhadores como casos de polícia, o que constitui prática de ato anti-sindical.

Recurso Ordinário do Sindicato provido. (PROCESSO TRT/SP PJ-e Nº 1001010-71.2015.5.02.0320, RECURSO ORDINÁRIO, ORIGEM: 10ª VARA DO TRABALHO DE GUARULHOS. JUÍZA SENTENCIANTE: RENATA SIMÕES LOUREIRO FERREIRA; RECORRENTE: SINDICATO DOS TRABALHADORES NA MOVIMENTAÇÃO DE MERCADORIAS EM GERAL DO SETOR DE TRANSPORTE DE CARGAS SECAS E MOLHADAS EM GERAL DE GUARULHOS – SINDIMOVIMENTA; RECORRIDA: DHL LOGISTICS (BRAZIL) LTDA; 14ª Turma do TRT da 2ª Região; Relator DES. DAVI FURTADO MEIRELLES, sem data de julgamento)

LIBERDADE DE ASSOCIAÇÃO

LIBERDADE DE ASSOCIAÇÃO. [...] CONDUITAS ANTISSINDICAIAS PROMOVIDAS PELA RÉ. COMPROVADAS. INDENIZAÇÃO. DEVIDA. A garantia constitucional de sindicalização não é plenamente exercida caso sejam impossibilitadas ou dificultadas as atividades sindicais. O art. 8º da Constituição Federal prevê a liberdade de associação, mediante permissões e garantias à livre prática e atuação sindical, baseada no valor social do trabalho e na dignidade humana, como um direito humano e social do trabalhador, defendido internacionalmente pela Organização Internacional do Trabalho - OIT. A fim de garantir o pleno exercício das atividades sindicais, o Poder Judiciário tem o poder-dever de combater as práticas antissindicais, que configuram abuso do poder diretivo do empregador, ao ofender direito da coletividade dos trabalhadores. Recurso da Reclamada ao qual se nega provimento.” (PROCESSO nº 0100616-82.2017.5.01.0050 (RO), RECORRENTE: COMPANHIA MUNICIPAL DE LIMPEZA URBANA □ COMLURB; RECORRIDO: BRUNO COELHO DE LIMA; 1ª Turma, TRT da 1ª Região, Relatora ANA MARIA MORAES, julgado em 21-08-2018)

LIBERDADE DE ASSOCIAÇÃO. [...] OBRIGAÇÃO DE NÃO FAZER. ABSTENÇÃO DE PRÁTICAS ANTISSINDICAIAS 1 - Desde a petição inicial percebe-se que o MPT ajuizou a ação civil pública contra o réu com a finalidade de assegurar o pleno exercício da liberdade sindical, diante da constatação de diversas condutas de caráter antissindical, destacando-se a discriminação e retaliação de empregados atuantes no movimento sindical e tentativas de impedir o livre engajamento dos seus empregados em movimentos de greve. 2 - A tutela inibitória se destina a impedir a prática, a repetição ou a continuação de um ilícito (Luiz Guilherme Marinoni, Tutela Inibitória, São Paulo, Ed. RT, 2003, 3a. ed.). Possui natureza preventiva de direitos, em especial os de conteúdo não patrimonial, e é voltada para o futuro. 3 - Aplicável, no aspecto, o disposto no art. 497 do CPC/15 (correspondente ao art. 461 do CPC/73). 4 - No caso concreto, o TRT deu provimento ao recurso ordinário do autor para determinar a abstenção na prática de diversos atos antissindicais. Nesses termos, mostra-se adequada a tutela preventiva postulada pelo autor, a fim de coibir a reincidência naquelas irregularidades, havendo expresse amparo legal à concessão da medida postulada. 5 - No tocante ao prazo fixado para cumprimento da medida, dispõe o art. 537 do CPC/15 (correspon-

dente ao art. 461, § 4º, do CPC/73), que deverá ser fixado pelo magistrado prazo razoável para cumprimento da decisão judicial. No caso em destaque, cuida-se da impugnação a orientações repassadas pelo réu que geraram limitações ao livre exercício da liberdade sindical, inclusive com a existência de represálias quando da presença de engajamento sindical. 6 - O cumprimento imediato da decisão, conforme determinado pelo Tribunal Regional, apresenta-se como razoável, diante das peculiaridades do caso concreto, em que se discute grave conduta de desrespeito a garantias trabalhistas mínimas para o livre exercício da atuação sindical, consagrada constitucionalmente visando a melhoria das condições em que submetida a categoria profissional representada. 7 - Agravo de instrumento a que se nega provimento. **MULTA DIÁRIA PELO DESCUMPRIMENTO DE OBRIGAÇÕES DE NÃO FAZER** 1 - A multa do art. 537 do CPC/15 é medida coercitiva disponibilizada pela lei ao juiz para garantir a efetividade e o rápido cumprimento da sentença em obrigações de fazer ou não fazer. Nesse aspecto, o valor arbitrado (R\$50.000,00) revela-se razoável e proporcional, tendo em vista a capacidade econômica do réu (Itaú Unibanco) e a finalidade buscada pela imposição das obrigações de não fazer (garantia da liberdade sindical). 2 - Agravo de instrumento a que se nega provimento" (AIRR-119400-72.2012.5.21.0003, 6ª Turma, Relatora Ministra Kátia Magalhães Arruda, DEJT 16/08/2019).

LIBERDADE DE ASSOCIAÇÃO. [...] RECURSO INTERPOSTO PELO SINDICATO DOS TRABALHADORES EM URBANIZAÇÃO DO ESTADO DO PARANÁ (SINDIURBANO-PR). CONDUTA ANTISSINDICAL E LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ PRATICADAS PELA EMPRESA URBS. NÃO CONFIGURADAS. A recorrente alega que a empresa URBS praticou uma série de atos ilícitos, incompatíveis com a boa-fé e com as normas de Direito Coletivo do Trabalho, como, por exemplo, a inércia ante a negociação coletiva, o questionamento da legitimidade do sindicato da categoria profissional e a retirada da proposta de acordo coletivo de trabalho após o aceite da categoria profissional. A Convenção nº 98 da OIT protege os trabalhadores, individualmente, contra todo ato de discriminação em atividades sindicais, primeiramente, quanto à liberdade sindical, ante a necessidade de manutenção do emprego, vedando a prática de qualquer conduta repressiva limitadora do exercício desse direito dos trabalhadores. O Comitê de Liberdade de Associação do Conselho de Administração da OIT condena a prática de atos antissindicais, especialmente quanto ao cerceamento da liberdade de asso-

ciação e atividade sindicalista, bem como a dispensa por atuação em atividades ligadas às associações sindicais. As condutas apontadas pelo recorrente (inércia negocial, questionamento acerca da legitimidade do SINDIURBANO-PR, apresentação de contraproposta meramente formal e a retirada da proposta de acordo coletivo de trabalho após o aceite da classe trabalhadora) não demonstram ingerência direta na entidade coletiva, nem discriminação ou repressão ao exercício da liberdade sindical frente a manutenção do emprego, tampouco configuram prática de ato limitador quanto à filiação ao ente coletivo profissional. No que concerne a má-fé apontada pelo SINDIURBANO-PR, registre-se que a litigância de má-fé, disciplinada no art. 80 do CPC/2015, dá-se quando a parte utiliza as vias processuais de forma abusiva, inquinada de falsidade ou meramente protelatória, prejudicando não apenas a parte contrária, mas levando o próprio Judiciário ao colapso, por emperrar a outorga de uma célere e efetiva prestação jurisdicional à sociedade. Infere-se, no caso, que as partes tentaram chegar a um acordo, mas, devido às divergências em alguns pontos da negociação, não foi possível entabular o acordo coletivo de trabalho. Portanto, não se comprovou a conduta antissindical nem a litigância de má-fé por parte da empresa URBS. Recurso ordinário a que nega provimento. [...] (RO-1277-21.2016.5.09.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relatora Ministra Kátia Magalhães Arruda, DEJT 17/10/2018).

LIBERDADE DE ASSOCIAÇÃO. [...] DANOS MORAIS - CONDOTA ANTISSINDICAL. A liberdade sindical, em seu aspecto individual, inclui a liberdade de filiação, que representa o direito amplo e irrestrito do trabalhador de optar entre filiar-se ou não a entidade sindical de sua categoria ou desfilial-se desta. Tal direito encontra amparo no art. 8º, inciso V e art. 5º, inciso XX, ambos da Constituição da República, bem como na Convenção 98 da OIT, ratificada pelo Brasil em 18.11.1952. Dessa forma, qualquer ato do empregador que interfira nesse direito fundamental do trabalhador ultrapassa os limites do poder diretivo, constituindo abuso de direito e conduta antissindical. Assim, restando comprovada nos autos a atitude antissindical da empregadora em face do empregado, consistente na coação para se desfilial do sindicato representativo de sua categoria, mediante ameaças de demissão, configura-se a hipótese de danos morais e conseqüente responsabilidade civil ensejadora de indenização. (TRT-3 - RO: 00730201006703002 0000730-49.2010.5.03.0067,

Relator: Convocada Maria Cristina Diniz Caixeta, Oitava Turma, Data de Publicação: 17/06/2011,16/06/2011. DEJT. Página 211. Boletim: Sim.) - (AEON)

NEGOCIAÇÃO COLETIVA

NEGOCIAÇÃO COLETIVA. [...] AÇÃO CIVIL PÚBLICA. CONDUTA ANTI-SINDICAL. A Constituição da República de 1988 assegura, no artigo 8º, a liberdade de associação profissional ou sindical, a qual compreende não apenas o direito de constituir sindicato e de nele ingressar ou dele retirar-se, mas também o exercício das atividades sindicais, em sentido amplo. O exercício desse direito subjetivo de forma eficaz é assegurado pelos ordenamentos jurídicos que, em geral, proíbem os atos antissindicais. O principal valor protegido é a liberdade sindical, exposta a vários tipos de lesão, de modo que inúmeros são os comportamentos suscetíveis de enquadramento como antissindicais. O conceito de conduta antissindical é amplo e abrange os atos que “prejudicam 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 prerrogativas necessárias ao normal desempenho da ação coletiva” (cf. Oscar Ermida Uriarte. A proteção contra os atos anti-sindicais. São Paulo: LTr, 1989, p. 35). Não pratica esse tipo de conduta ilícita a empresa que, após ver frustrada a tentativa de negociação com o sindicato que representa a maioria dos empregados por ela contratados, busca entidades representativas de categorias diferenciadas com o fim de com elas firmar normas coletivas. (PROCESSO nº 0010208-39.2017.5.03.0034 (RO); RECORRENTE: MINISTERIO PUBLICO DA UNIAO; RECORRIDO: USINAS SIDERURGICAS DE MINAS GERAIS S/A. USIMINAS, USIMINAS MECANICA SA, UNIGAL LTDA, USIROLL-USIMINAS COURT TECNOLOGIA DE ACABAMENTO SUPERFICIAL LTDA, SINDICATO DE ENGENHEIROS DO ESTADO DE MINAS GERAIS, SINDICATO DOS TECNICOS INDUSTRIAIS DE MINAS GERAIS - SINTEC - MG; Sétima Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região; unanimemente; Relatora: Cristiana Maria Valadares Fenelon; julgado em 07-02-2019)

NEGOCIAÇÃO COLETIVA. [...] DANO MORAL. CONDUTA ANTISSINDICAL. NÃO CONFIGURAÇÃO. INDENIZAÇÃO INDEVIDA.

As condutas ou atos sindicais são "(...) 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 prerrogativas necessárias ao normal desempenho da ação coletiva". (Alice Monteiro de Barros citando Oscar Ermida Uriarte, "in" A proteção contra os atos anti-sindicais, São Paulo: LTr, 1989, p. 35). No caso em comento, não restou provado que o atraso nas negociações coletivas ocorreu por culpa exclusiva das reclamadas ou que estas, com intuito procrastinatório, tivessem por objetivo beneficiar ou prejudicar determinado grupo de substituídos ou entidade sindical, de forma a causar-lhes, deliberadamente, prejuízos de qualquer ordem. A pretensão indenizatória mostra-se incabível. (PROCESSO nº 0010222-59.2014.5.03.0153 (RO); RECORRENTE: SINDICATO DOS ELETRICITÁRIOS DO SUL DE MINAS GERAIS; RECORRIDOS: COMPANHIA ENERGÉTICA DE MINAS GERAIS-CEMIG E OUTRAS; Nona Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região; unanimidade; Relator: Juiz Convocado Marcio Jose Zebende; julgado em 06-10-2015)

ANEXO II



EXCELENTÍSSIMO SENHOR JUIZ DE UMA DAS VARAS DO TRABALHO DE CAMPINAS-SP,

O **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**, neste ato representado pelo Procurador do Trabalho que ao final assina e que pode ser notificado na Rua Umu n° 291, Alphaville, CEP 13098-325, Campinas-SP, vem, perante esse Juízo, com fundamento no art. 127, "caput", e art. 129, incisos III e IX, ambos da Constituição da República, no art. 5º, inciso I e inciso III, alínea "e", no art. 6º, inciso VII, alíneas "a", "b" e "d", inciso XII e inciso XIV, e no art. 83, incisos I e III, estes da Lei Complementar n° 75/1993, e, finalmente, nos termos da Lei n° 7347/1985, propor a presente

AÇÃO CIVIL PÚBLICA

em face de **BANCO BRADESCO S. A.**, com unidade matriz inscrita no CNPJ com o n° 60.746.948/0001-12 e endereço na "Cidade de Deus", s/n°, Osasco-SP, CEP 06029-900, onde pode ser citado, pelos fatos e fundamentos jurídicos expostos a seguir.

1. DOS FATOS

Preliminarmente, informa-se que acompanha esta petição inicial cópia autêntica do inquérito civil n° 002109.2008.15.000/9-3, onde apurados os fatos (aclarando-se que foram removidos documentos repetidos e outros desnecessários, referentes à tramitação do inquérito internamente na Procuradoria do Trabalho e atos

administrativos não finalísticos). Para melhor compreensão, são feitas remissões às folhas do inquérito.

O Ministério Público recebeu primeira denúncia do Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários e Financeiros de Limeira, protocolada em 03/11/2008, segundo a qual, durante o período de greve (treze dias em todo o território nacional), os trabalhadores bancários da agência central do Banco Bradesco naquele Município sofreram violências psíquicas e físicas.

Afirmava o Sindicato, também, que eram recorrentes as liminares judiciais inibindo a greve e permitindo que gerentes e gestores dos empregados "solicitassem" a entrada dos grevistas no ambiente de trabalho.

Segundo narrado na denúncia, o gerente geral, Sr. Aparecido Rodrigues, entrou em contato com os grevistas por meio de telefones celulares, instando-os a trabalhar. Assim, no dia 22/10/2008, os bancários, após diálogo com a dirigente sindical, resolveram, para evitar a pressão, deixar os celulares com a presidente do sindicato.

O Banco, ademais, trouxe, para a agência paralisada, vários empregados bancários de outras cidades e outros dois funcionários da agência da Praça Luciano Esteves, com o intuito de pressionar os funcionários daquela agência a "furarem" a greve.

Também foram contratados pelo Banco Bradesco dois fotógrafos com o fito de produzir imagens dos bancários que aderiram à greve, de forma a pressioná-los, deixando-os constrangidos e acuados com essa atitude.

Após as pressões, os bancários grevistas voltaram ao trabalho suspendendo a greve. Ao retornarem ao trabalho, houve reunião com os gerentes grevistas, que foram

ameaçados pelo gerente geral de serem despedidos e que eles não poderiam aderir à greve por possuírem cargos de confiança (vide quinto parágrafo da fl. 12).

Assim, ante as atitudes do gerente geral, no dia 23/10/2008, os bancários, sucumbindo às pressões e ameaças, resolveram encerrar a greve.

Em 2/2/2009 foi realizada audiência na Procuradoria Regional do Trabalho da 15ª Região (fls. 55/59), com a presença de representantes do Sindicato. No ato, apresentadas fotografias de fatos ocorridos na greve do dia 22/10/2008, pelas quais é possível identificar, segundo alegações do Sindicato, agentes do Banco que pressionaram os empregados; também se identificam funcionários de agências diversas que foram deslocados para o trabalho na agência central de Limeira. As fotos correspondem às fls. 60/68 do inquérito, sendo apresentados ao Juízo os originais desses documentos.

Na oportunidade, ouvidas testemunhas, que se pronunciaram conforme segue.

A testemunha Gislaine Aparecida Blumer Padron, declarou, em síntese: que ocupa o cargo de caixa C, na agência do Banco Bradesco de Limeira; é suplente no cargo da diretoria no Sindicato de Bancários de Limeira; no dia 22/10/2008, por volta das 8h estava com a Sra. Dalva, presidente do Sindicato, tentando convencer os empregados a aderirem à greve e, naquele momento, ficou sabendo que os funcionários receberam alertas do gerente geral da agência, Senhor Aparecido, dizendo que deveriam comparecer ao trabalho de qualquer jeito e que poderiam receber ligações telefônicas chamando-os para o trabalho; ressaltou a depoente que nada disso foi dito em sua presença, provavelmente por ela fazer parte do Sindicato; que no dia da greve ouviu funcionários relatando que haviam recebido telefonemas em seus celulares da gerente administrativa, Sra. Karina; assim, os empregados

pediram que ela guardasse seus aparelhos celulares, porque tinham receio de receber telefonemas dos gerentes e ficarem constrangidos a voltarem ao trabalho; era possível ver do lado de fora da agência o Sr. Aparecido fazendo ligações, como é possível provar nas fotos de nº 5 e 6 dos autos; que a força policial foi chamada ao local; segundo relatado à depoente, os policiais lá estavam para garantir a entrada de funcionários, mas não viram nenhum bloqueio; como mostrado nas fotografias nº 1 a 4, nas quais há um senhor portando uma máquina filmadora, a depoente o reconhece como proprietário de uma loja de fotos da cidade, chamada de Antonio's Fotos, localizada próximo à agência bancária; acredita que essa pessoa (que a testemunha acredita ser Antônio) foi contratada pelo banco para fazer a filmagem dos trabalhadores que aderiram à greve, pois assim dito pelo fotógrafo; na foto de nº 7 vê-se uma pessoa engravatada que, segundo a depoente, sempre comparece quando há movimentos grevistas e que se apresentou como advogado do banco; na mesma foto, identifica uma pessoa usando camisa amarela, conhecida por ser atendente do 1º Cartório de Notas de Limeira, pessoa essa que se identificou aos funcionários do banco como Oficial de Justiça; o advogado citado acima disse aos empregados para entrarem na área interna do banco e abrisse o atendimento ao público; viu funcionários de outra agência também entrarem na agência do Centro para trabalharem, fato ocorrido apenas no dia da greve; na foto nº 11, a depoente identificou três pessoas da agência de Rio Claro, as mulheres de mãos dadas e o jovem de camisa azul; na foto nº 12 a depoente identificou dois funcionários da agência Praça Luciano Esteves, da cidade de Limeira; todos os funcionários citados compareceram no dia da greve para trabalhar; ouviu de funcionários comissionados que o gerente da agência promoveu uma reunião no final da tarde do mesmo dia da greve; que essa reunião foi dirigida, pelo que sabe, apenas aos comissionados e nela o gerente lhes disse para comparecer à Assembleia do Sindicato e votarem pelo término da greve.

A testemunha Ana Lúcia Ramos declarou, em síntese: é Secretária Geral do Sindicato dos Bancários de

Limeira e empregada do Banco Santander; no dia 22/10/2008, estava na agência Centro do Bradesco em Limeira, participando dos atos de greve, permanecendo no saguão de autoatendimento da agência e tentando convencer os bancários a aderirem à greve; a agência não abriu no horário habitual; abriu por volta do meio dia; na foto n° 7 reconheceu homem usando gravata, que se identificou como advogado da empresa, mas que se recusou a dizer o nome; esse advogado procurava os funcionários, oferecendo-lhes auxílio para entrar na agência e trabalhar; sabe que esse advogado foi até a praça próxima à agência, onde os grevistas estavam concentrados, e conversou com aqueles diretamente; viu o Sr. Aparecido próximo da porta de entrada da agência usando um aparelho telefônico e, em seguida, funcionários adentravam na agência, disse reconhecer tal situação na foto n° 6; reconhece a pessoa de camisa amarela na foto n° 7, o qual se identificou como "oficial" e que ali estava para relacionar as pessoas que se encontravam no local para um "interdito"; viu funcionários das agências de Rio Claro, Araras e Praça Luciano Esteves de Limeira, entrando na agência Centro para trabalhar; como a depoente exerce atividade sindical, foi capaz de reconhecer os funcionários da agência Luciano Esteves (foto n° 12) e sabe que se chamam Marcela e Tadeu, respectivamente gerente e caixa; o funcionário de nome Tadeu disse que nem sabia porque havia sido conduzido à agência Centro; os funcionários deslocados de outras agências foram reunidos no saguão de autoatendimento e, somente aí, ficaram sabendo, pelo advogado do banco, qual seria o trabalho; reconheceu a pessoa de nome Antônio como fotógrafo de uma loja local (foto n° 1), que foi contratado pelo banco para fazer a filmagem de todo o dia da greve; ninguém do banco esclareceu o motivo das filmagens; os empregados se sentiram incomodados com a filmagem feita no local; viu a força policial na agência; a Sra. Ivanice, também pertencente ao sindicato, conversou com os policiais e estes disseram que lá estavam a pedido do banco.

A testemunha Ivanice da Silveira Santos declarou, em síntese: que até o afastamento para o exercício

do mandato sindical, ocupava a função de Supervisora de Tesouraria, na agência do Bradesco Luciano Esteves em Limeira; no dia 22/10/2008, encontrava-se na agência Centro, fazendo o trabalho de convencimento dos empregados para a adesão à greve; os funcionários iam aderindo à greve e se concentrando na praça próxima à agência; que a agência abriu para atendimento ao público por volta do meio-dia; que funcionários da agência disseram à depoente que receberam ligações telefônicas do gerente da agência, Senhor Aparecido, o qual falava que os empregados podiam entrar para trabalhar, sendo facultada a decisão; era possível vê-lo, logo atrás da porta giratória, fazendo ligações telefônicas (foto n° 6); reconhece, na foto n° 1, a pessoa que fez filmagens na agência Centro, no dia da greve, como Antônio, que é fotógrafo na cidade; essa pessoa habitualmente filma as greves ocorridas no banco Bradesco; na foto n° 3 reconhece si própria e policiais militares que foram à agência no dia da greve; os policiais disseram à testemunha que foram chamados ao local pelo gerente do banco, para verificarem se os grevistas estavam impedindo a entrada de pessoas na agência, porque estariam tumultuando o local; os policiais conversaram com a depoente sobre os limites da lei de greve e, como não viram qualquer irregularidade, saíram; reconhece a pessoa de gravata na foto n° 7 como aquela que se apresentou como advogado do banco; esse advogado conversava com os grevistas, dizendo-lhes que o acesso ao banco estava livre; alguns funcionários, que antes vinham participando da greve, entraram na agência após essa intervenção; a pessoa de camisa amarela na foto n° 7 se apresentou como "oficial de justiça" e dizia que precisava relacionar os presentes, chegando a exigir da depoente que informasse seu nome; na foto de n° 12 estão pessoas de sua agência de origem, chamadas Marcela e Tadeu, respectivamente gerente e caixa; essas pessoas disseram à depoente que tinham ido ao local para trabalhar; reconhece as duas mulheres de mãos dadas e o jovem de camisa azul na foto n° 11; as mulheres disseram que vinham da agência de Limeira para trabalharem; essas pessoas somente trabalharam na agência Centro no dia da greve; funcionários da agência Centro disseram à depoente, no

próprio dia 22/10/2008 e nos dias seguintes, que o Sr. Aparecido estava convocando reuniões e alertando que a adesão à greve poderia levar à "demissão"; tem conhecimento de mais dois funcionários da agência de Araras que também trabalharam na agência Centro no dia da greve; os funcionários trazidos de outros locais começaram a trabalhar e, com isso, os funcionários da própria agência Centro começaram a trabalhar, frustrando a greve.

O Ministério Público requisitou ao competente órgão policial fossem informados os dados referentes ao atendimento policial ocorrido na agência Centro de Limeira em 22/10/2008.

Em resposta (fl. 74), foi informado pela 1ª Companhia de Polícia Militar que, após pesquisa em seus arquivos, não foi localizada chamada ou atendimento de ocorrência policial, na data da greve, envolvendo a agência do banco Bradesco de Limeira.

Conforme fl. 81, foi novamente instada a autoridade de segurança pública a informar sobre a presença de policiais na agência bancária, haja vista sua identificação visual em fotografias.

A resposta, na fl. 94, reitera que, no dia 22 de outubro de 2008, não houve solicitação de policiais militares para atendimento de ocorrência. Foi constatada em registros, porém, a presença da 2º Tenente PM Débora Antoneli e do Soldado PM Adriano Baldin por volta das 11h do dia 21 de outubro de 2008. Esclarecido, ainda, que não houve solicitação via 190, mas, por ocasião do anúncio de possível greve dos bancários, o policiamento ostensivo foi intensificado na área bancária e central da cidade. Portanto, a viatura do Comandante de Força Patrulha, após constatar uma aglomeração de pessoas do sindicato dos bancários na porta da referida agência, resolveu realizar verificação preventiva, fazendo, inclusive, contato com o gerente da agência, Sr. Aparecido. E,

como não encontraram nenhuma anormalidade ou ilicitude, não foi elaborado BOPM-TC nem feita condução ao Distrito Policial, apenas se fazendo relato em documento próprio, conforme fls. 96/97, merecendo destaque a seguinte assertiva da autoridade policial: **"11:00h pelo Banco Bradesco contato com o gerente, Sr. Aparecido para verificar a situação no local já que pessoas do sindicato dos banqueiros (sic, devendo-se entender "bancários") estavam se manifestando defronte ao Banco, porém não estavam impedindo a entrada de clientes e funcionários"**.

Esclarecido, quanto à inexistência de registros e de relatório policial no dia 22/10/2008, que, após consulta mais apurada, verificou-se que o registro localizado em 21/10/2008 correspondia, na verdade, ao dia 22/10/2008.

A partir da fl. 121 há notícia de que fatos de mesma natureza que estariam ocorrendo durante greve de setembro de 2009 em agência do Banco Bradesco em Campinas, avenida Moraes Sales, 668, Centro. O gerente da agência estaria obrigando os empregados a comparecerem na agência às 6h e policiais estariam presentes entre 8h e 9h, perguntando, perante o gerente, quais bancários desejavam ingressar na agência. Noticiou-se a ocorrência desses fatos de modo notório no dia 30/9/2009.

Em dois de outubro de 2009, segundo Termo de Constatação da página 133 dos autos, houve diligência do Membro do Ministério Público que conduzia as investigações, juntamente com servidor da Procuradoria do Trabalho, à agência do Banco Bradesco retro citada. Os fatos constatados, em síntese: foi observada a movimentação externa de empregados da agência bancária, por volta das 8h30min; a movimentação de empregados era aparentemente normal, muitos deles chegando para trabalhar e poucos fazendo piquete do lado de fora da agência; havia presença de dois fotógrafos no andar de cima, que ficavam tirando fotos do local e das pessoas; por volta das 9h20min, o advogado do Sindicato informou que os empregados estavam todos reunidos na sobreloja do prédio;

foram encontrados cerca de trinta empregados trajados socialmente para trabalhar, além de alguns membros do Sindicato e dos dois fotógrafos já mencionados; o advogado do Sindicato informou que um dos fotógrafos era contratado pelo Sindicato e outro pelo Banco; junto à entrada havia um integrante do Sindicato que se postava diante da porta giratória com a finalidade de dificultar a entrada dos empregados; foi presenciada a chegada de dois empregados que insistiam em entrar para trabalhar e o Sr. Daniel, após uma breve tentativa de argumentação em sentido contrário, liberou a passagem dos dois empregados; não foi notada qualquer manifestação de agressividade tanto por parte do Sindicato quanto por parte dos empregados contrários à greve; às 9h35min, o gerente geral da agência, Sr. José Tadeu da Cruz, abriu as portas da entrada principal da agência, localizada no piso térreo e destinada ao atendimento de clientes; logo em seguida, um dos vigilantes da agência apareceu do lado de fora do banco e acenou para os trabalhadores, chamando-os; dois celulares de empregados tocaram e, em instantes, quase a totalidade dos empregados que se encontravam diante da porta giratória se dirigiu, rapidamente e em fila, a uma entrada alternativa localizada na lateral do prédio; nesse momento notou-se certo estresse ou incômodo por parte dos empregados; o gerente geral apareceu algumas vezes do outro lado da porta giratória e fazia sinal para que os empregados ingressassem na agência; houve interpelações entre o gerente geral e o Procurador do Trabalho, pois o gerente estava exaltado e questionando o motivo da presença do MPT no local; simultaneamente, uma porta de incêndio localizada ao lado da porta giratória foi aberta e todos os empregados que se encontravam na sobreloja saíram correndo pelas escadas em direção à outra entrada alternativa da agência, localizada alguns lances de escada abaixo; o fotógrafo contratado do banco seguiu o Procurador do Trabalho e o servidor da Procuradoria, que estavam logo atrás dos empregados, tentando entrevistá-los; o fotógrafo tirava várias fotos e foi advertido para que parasse de tirar fotos e se mantivesse afastado enquanto o Procurador conversava com os funcionários,

de modo que não prejudicasse a atividade do Ministério Público; chegando ao térreo, foram abordados alguns dos empregados que tinham fugido pelas escadas, agora junto ao estacionamento do banco; os empregados estavam bastante nervosos e assustados e afirmaram que a atitude do gerente geral de ficar fiscalizando a entrada dos empregados e chamando-os para entrar na agência não era habitual; com o comparecimento de advogadas do Banco, por volta das 10h30min, houve reunião com a presença do Sr. José Tadeu da Cruz e do gerente administrativo, Sr. Hamilton Rogério Mião; também foi chamado o fotógrafo contratado pelo banco, identificado como Conrado Paiva; o gerente geral explicou que o Sr. Conrado não era empregado do Bradesco e foi contratado para fotografar os manifestantes como forma de proteger a integridade das pessoas e do patrimônio da empresa durante o período de greve; declarou, ainda, que, quando da deflagração da greve, no primeiro dia da manifestação, o Sindicato dos Bancários trouxe alguns "bate-paus", ou seja, pessoas que não são bancários, contratados exclusivamente para criar tumulto na porta das agências, que recebiam cerca de R\$ 40,00 (quarenta reais) por dia de "manifestação", sendo que alguns, segundo relato da própria Polícia Militar, tinham antecedentes criminais; foi entregue, ao Procurador do Trabalho, cópia do boletim de ocorrência lavrado pela Polícia Militar, relatando que dois dos manifestantes presentes na manifestação do dia 24/9/2009 não pertenciam à categoria dos bancários, sendo um deles estudante e o outro promotor de vendas e que haviam sido contratados pelo Sindicato; tal fato foi objeto de advertência do Procurador do Trabalho a integrantes do Sindicato logo em seguida, quanto a responsabilidades que podem advir de atos de terceiros contratados para encorparem o movimento grevista.

Em seguida à fl. 136, encontram-se dois CD's com fotografias produzidas pelo Sindicato dos Bancários durante a greve na agência em Campinas. No CD ora denominado nº 1, demonstra-se a intervenção de policiais militares para que as manifestações de grevistas não dificultassem a entrada de pessoas no estabelecimento. Nesse ponto, importante

mencionar que as provas dos autos indicam certa proximidade entre os interesses do Banco e a aparentemente inapropriada atitude de integrantes das forças policiais, também atuando de modo a frustrar o direito de greve e constringendo os trabalhadores que porventura quisessem aderir ao movimento. Veja-se, por exemplo, o uso ostensivo de algemas nas fotografias n. 7128 a 7133 e 7153.

No CD nº 2, encontram-se fotografias produzidas no curso da diligência efetivada pelo MPT no local. Observa-se a condução de trabalhadores para acesso à agência por entradas inusuais, a partir da fotografia n. 5124. Em outras fotografias, tais como nas de n. 5181/5227, registram-se os momentos em que gerentes determinam a entrada de trabalhadores na agência por acessos alternativos. Nas fotografias n. 5228 em diante, registra-se a "fuga" de funcionários para outra entrada da agência determinada pela gerência (receosos de fazerem qualquer declaração ao Procurador do Trabalho), a perseguição do Procurador do Trabalho e funcionários por fotógrafo contratado pelo Banco.

Voltando a apuração aos fatos ocorridos no Município de Limeira, foram ouvidas novas testemunhas. Conforme termo na fl. 141, declarou o senhor Antônio Mauro Dolfi, em síntese: que por várias vezes foi contratado pela agência central do Banco Bradesco de Limeira para fotografar as instalações; as fotografias seriam para compor os arquivos do banco sobre o estado de suas instalações; normalmente é contratado pela funcionária Karina; raras vezes teve contato direto com o gerente da agência, mas o reconheceu pelas fotos contidas nos autos do inquérito; foi contratado para fotografar os movimentos de greve em vários anos; esteve presente na agência, fotografando e filmando a greve de 2008, conforme fotografias das fls. 60 e 61 do inquérito; em 5/11/2010 esteve no banco buscando informações acerca da notificação recebida pelo Ministério Público; na ocasião foi informado que o funcionário Flávio substituiu a funcionária Karina e que deveria contatar aquele funcionário; pelo

telefone, referido Flávio disse que desde 2009 os próprios funcionários da agência tiram fotos de greves de seus celulares; as orientações passadas pelo banco ao depoente eram de que filmasse e fotografasse os momentos em que havia alguma movimentação ou confusão na entrada de funcionários na agência; nunca ocorreu algum obstáculo que impedisse de fato os funcionários que queriam trabalhar a entrar na agência, mesmo podendo haver alguma resistência por parte dos grevistas e dos integrantes do Sindicato; nunca houve bloqueio físico que impedisse a entrada dos funcionários; nunca percebeu qualquer clima ou tendência para a depredação do patrimônio do banco; os representantes do banco nunca disseram ao depoente o motivo por que queriam as filmagens; alguns grevistas ficavam na praça em frente à agência e ele nunca os fotografou, mas, pelas imagens que o depoente produzia, era possível identificar aqueles que queriam entrar na agência; os momentos de tensão testemunhados pelo depoente em momentos de greve não passavam de breves discussões e desentendimentos, não se recordando de nada grave; ao ver as fotografias na fl. 61 dos autos, o depoente se recorda que os policiais militares entraram na agência, conversaram com os sindicalistas e não houve qualquer discussão ou tensão nesse momento; não se recorda dos policiais militares adentrarem a parte interna da agência ou conversarem com o gerente ou outros funcionários do banco que não participavam da greve; exceto os poucos desentendimentos, o depoente considera que a greve de 2008 foi tranquila; o depoente não é cliente dessa agência bancária nem a utiliza; o depoente mantém relação normal com os sindicalistas que promoviam a greve, porque se conhecem do cotidiano da cidade; parecia que os funcionários que adentravam a agência para trabalhar não o faziam contrariados; as greves anteriores a 2008 foram semelhantes à desse ano, parecendo ao depoente que foram mais calmas.

Na fl. 155 tem-se o termo de depoimento da Tenente Débora Antoneli Pinto, que declarou, em síntese: trabalhou em Limeira-SP, pela corporação, de dezembro de 2007 a julho de 2009; nesse período ocorreram várias greves de

bancários; nessas ocasiões de greve, o comando do Batalhão determinava que os Tenentes, na função de Comando de Força Patrulha, realizassem rondas nas agências bancárias, inclusive devendo contatar pessoalmente os responsáveis pela manifestação, assim como pela agência; todo esse procedimento visava à manutenção da ordem pública; havia a orientação de se manter a viatura nas proximidades do movimento; que a orientação recebida pela depoente e demais integrantes da corporação era de evitar que os grevistas impedissem o acesso, à agência bancária, tanto de clientes quanto de empregados que quisessem trabalhar, bem como evitar tumultos e danos materiais; esse procedimento era comum em outros ramos econômicos, tais como indústrias na cidade; que a orientação sempre foi de não estacionar a viatura ou permanecer parados junto ao movimento grevista, justamente para não inibir a greve; cabia à depoente observar os ânimos e a segurança geral; ao ver as fotografias dos autos, lembrou-se de duas sindicalistas e que, ao manter contato com elas e com representantes da agência, não notou nada de anormal naquela oportunidade; não havia qualquer obstáculo por parte dos grevistas que de fato impedisse a entrada na agência; havia apenas o trabalho de convencimento dos grevistas, ainda que com alguns movimentos corporais e alto-falantes; enquanto a depoente esteve presente, não houve qualquer confusão envolvendo o fotógrafo que aparece nas fotos do inquérito; presenciou algumas pessoas entrando na agência para trabalhar; esses empregados adentravam a agência pela porta giratória do saguão; percebia o conflito normal entre os grevistas que buscavam evitar que outros colegas adentrassem o banco e, de outro lado, o pessoal interno da agência buscando fazer os empregados trabalharem, conforme os relatos que ouviu no momento; todavia, no tempo que permaneceu no local, não viu ou ouviu uma atitude específica da gerência do banco que determinasse a entrada de trabalhadores; do ponto de vista da depoente, em todas as greves que presenciou o convencimento dos grevistas tinha a intensidade verbal e não física sobre os demais colegas; nada de ilegal foi feito por parte dos grevistas que justificasse a presença de policiamento na área.

Na fl. 156, o depoimento do Soldado Adriano Baldin, que declarou, em síntese: trabalha na cidade de Limeira-SP desde abril de 2007 pela Corporação; nesse período houve várias greves de bancários; nessas ocasiões de greve é comum as gerências das agências bancárias solicitarem o comparecimento da polícia militar por meio do serviço 190; nesses chamados, costuma-se narrar que existe impedimento da entrada de pessoas por parte dos grevistas; a partir dessa ligação aciona-se uma viatura da área respectiva para comparecer ao local; o depoente, quando atuava com a Tenente Débora, fazia a supervisão das viaturas de serviço local e então se deslocavam para apoio; recebia a orientação para deslocamento pelo Comando, como era de praxe; não se recorda de alguma orientação para intensificação de patrulhamento em casos de greve; porém, quando havia greve em bancos, era comum a patrulha local fazer rondas nas proximidades das agências para evitar tumultos; o depoente acredita que orientações específicas sobre atuações em greves poderiam ser passadas diretamente aos oficiais, tal como a Tenente Débora, mas orientações desse tipo não eram passadas diretamente ao depoente ou a outros soldados, pelo que sabe; considera possível a entrada na agência em momento de greve, pois não havia vedação absoluta da passagem das pessoas, pelo que se recorda da greve de 2008; vistas as fotografias dos autos, o depoente não se recorda de algo anormal ocorrendo enquanto esteve na agência, seja quanto ao impedimento da entrada de pessoas seja quanto à facilidade da entrada de pessoas; a polícia é acionada em greves de outros ramos econômicos, sempre e também com o intuito de manter a ordem pública; que a orientação aos soldados é evitar tumultos e garantir a entrada daqueles que querem trabalhar sem que sofram agressões; não percebeu, nos locais em que atuou, ameaças às pessoas que não queriam aderir à greve.

A partir da fl. 174 está o termo de depoimento da Sra. Natália Almeida Guimarães, que declarou, em síntese: foi empregada do Banco Bradesco na agência central de

Limeira de 2007 a 2009, nas funções de escriturária e caixa; que houve greve nos anos de 2007 e 2008; que não paralisou suas atividades na greve de 2007; na greve de 2008 deixou de trabalhar por 20 minutos no primeiro dia e por 30 minutos no segundo dia; nesses dias, após o período em que aderiu a paralisação, a depoente não encontrou dificuldades para adentrar a agência e iniciar os trabalhos; nesses dois dias, uma funcionária que ocupava cargo de chefe de serviços, chamada Renata, e outra funcionária que estava em vias de promoção para gerente, chamada Fabiana, e que também se encontravam na praça de frente à agência, receberam telefonemas do gerente da agência, Sr. Aparecido; disseram essas funcionárias aos demais que o gerente Sr. Aparecido estava na linha e perguntando quem iria trabalhar; após as ligações, todos os funcionários, entendendo que aquilo era uma espécie de intimidação, adentraram a agência para trabalhar; no segundo dia em que a depoente paralisou seu trabalho parcialmente, recorda-se precisamente que o gerente Aparecido mandou dizer que iria abrir a agência de qualquer maneira, com ou sem os funcionários que estavam na praça, o que reforçou o receio dos grevistas; nesse mesmo dia, ao final da tarde, o Sr. Aparecido convocou uma reunião com todos os funcionários e lhes disse que tinham o direito de fazer greve, mas que deveriam pensar se tinham interesse em participar da greve; os funcionários perceberam um tom intimidatório por parte do Sr. Aparecido nessa reunião e receavam sofrer retaliações, razão pela qual não mais paralisaram os serviços no dia seguinte; no segundo dia da greve, quando a depoente entrou na agência, já havia funcionários fazendo atividades de caixa, porém, esses funcionários pertenciam a outros setores da agência; além disso, encontrou dentro da agência funcionários de outras agências, que vieram para a agência central de Limeira para trabalhar, porque em suas agências de origem a paralisação era total; houve clima muito tenso, de medo, nesses dias de greve; recorda-se de uma colega que havia recentemente retornado às atividades após afastamento por doença; essa moça chorava bastante, com medo de perder o emprego; reconheceu essa colega na foto da fl. 67 dos autos; nos dias antecedentes à greve

alguns gerentes da agência comentavam em tom irônico sobre a iminência da greve e sobre a atividade do sindicato.

A partir da fl. 176 está o termo de depoimento da testemunha Tadeu Colabone Correa, que declarou, em síntese: foi empregado do Banco Bradesco entre os anos de 2007 e 2009, sempre na agência 3041, na Praça Doutor Luciano Esteves, no Centro de Limeira; exercia a função de caixa, mas também trabalhou em outros setores como autoatendimento e foi até gerente de Posto de Atendimento Bancário (PAB); vivenciou greves nos anos de 2007, 2008 e 2009; nunca paralisou seu trabalho durante as greves; em todos esses anos o depoente presenciou reuniões às vésperas das greves, nas quais os gerentes diziam que aqueles que quisessem aderir à greve não deveriam entrar na agência e sequer deveriam ficar à sua frente, ou até mesmo não deveriam sair de casa; os gerentes também diziam que aqueles que quisessem trabalhar deveriam telefonar para a agência, pois seria providenciado um meio para adentrarem o estabelecimento; na agência do depoente não houve adesão à greve, apenas dos empregados sindicalizados; porém, alguns colegas seus que pertenciam a outras agências, tal como na agência central, disseram que receberam telefonemas do gerente da agência, chamando-os para entrarem no estabelecimento para trabalharem; percebe que existe uma cultura entre os trabalhadores do setor bancário privado de medo de perder o emprego, caso participem de greve; já havia trabalhado em outros bancos privados, além do Bradesco, em que essas circunstâncias eram percebidas; esse receio independe de uma intimidação direta por agentes de nível mais elevado; todavia desconhece alguém que tenha sido despedido por ter participado de movimentos grevistas; no ano de 2008, o depoente e a colega de agência Marcela foram mandados à agência central de Limeira para lá trabalharem em um dos dias da greve; não foi previamente esclarecido ao depoente o porquê ele deveria ir à agência central e, apenas quando lá chegou, percebeu que deveria abrir a agência e realizar a função de caixa, uma vez que os empregados da agência estavam parados; ao entrar na agência, o depoente foi interpelado por uma

pessoa que dizia integrar um cartório (o reconhece nas fotos da fl. 63 dos autos) sobre se queria ou não entrar na agência; o depoente respondeu que iria entrar e assim o fez; não havia obstáculo por parte dos grevistas de modo a impedir que qualquer trabalhador entrasse na agência; havia apenas o trabalho de convencimento verbal para a adesão à greve; o depoente encontrou na agência central empregados de mais outras agências, como a de Cordeirópolis e de Iracemópolis e, aparentemente, de outras cidades próximas da região; Os empregados deslocados de região estavam desenvolvendo as funções daqueles que estavam em greve; aberta a agência pelos funcionários dessas outras localidades, após cerca de 10 minutos, os funcionários da própria agência central entraram para trabalhar; o citado funcionário do cartório chamou o depoente pelo nome, muito embora não o conhecesse; esse funcionário do cartório disse que estava ali para anotar o nome dos empregados que estavam impedidos de entrar na agência e daqueles que não queriam trabalhar na agência; o depoente achou estranho a presença desse funcionário do cartório na agência e percebeu que a sua presença poderia intimidar os funcionários a entrarem na agência; nesse dia em que o depoente esteve na agência central, ouviu discussões entre sindicalistas e gerentes da agência, mas nada que fosse atípico para uma situação de greve; ressaltou que a coisa mais estranha que presenciou na greve, de fato, foi um funcionário do cartório na porta giratória da agência numa situação que parecia constranger os funcionários.

Observa-se, no fim desse depoimento, a situação constrangedora que é gerada, perante os colegas, ao próprio funcionário deslocado para trabalho em agência onde há deflagração de greve.

Também instruem o inquérito cópias de ações de interdito proibitório movidas pelo Banco contra o Sindicato profissional em Limeira, anexos I a V dos autos. O anexo I, correspondente à ação nº 1407/08-1 da 2ª Vara do Trabalho de Limeira, tem documentação que também demonstra os fatos

reportados nos depoimentos colhidos pelo Ministério Público, sendo que o MM. Juiz, na época, proferiu decisão voltada ao Banco nos seguintes termos (fl. 209 do processo judicial): **"Assim, acolho parcialmente o requerimento, determinando ao requerente e seus prepostos que se abstenham da prática de qualquer ato anti-sindical, dentre eles, o de constranger, sob qualquer forma, seus trabalhadores a não participarem da greve; convocá-los para trabalho fora de seu horário ou local habituais ou determinar que o trabalhador preste serviços em domicílio, se esta não for sua prática contratual. Devem, ainda, se abster de impedir a divulgação do movimento, inclusive dentro das próprias agências, eis que ao sindicato é dado o direito de ter acesso aos locais de trabalho para explicitação de suas razões. Da mesma forma, devem garantir a cada um de seus trabalhadores o exercício do direito de opção pela adesão ao movimento, sem exclusão de qualquer outra prática que venha a ser considerada anti-sindical por este Juízo"**.

Importante destacar o seguinte excerto da petição inicial da ação movida pelo Banco contra o Sindicato (parágrafos nº 2 e nº 3, fls. 3/4 do processo judicial): "2 - Na data de hoje, o autor foi surpreendido por movimento dirigido pelo réu que, sem qualquer amparo legal, e usando de arbitrariedade, colocou seus associados nas portas que dão acesso às referidas Agências, munidos de faixas, panfletos e megafones, formando verdadeira parede humana para impedir, mediante violência verbal e física, que os funcionários do autor adentrem ao seu local de trabalho, como, também, os clientes. 3 - Em decorrência da atitude arbitrária do réu e de seus associados, as citadas Agências estão impedidas de abrir suas portas, o que se pode comprovar por fotos tiradas nesta data dos locais, e ainda pelas folhas e jornais da categoria aqui juntados".

No ano seguinte, processo nº 01515-2009-014-15-00-4 da 1ª Vara de Limeira (Anexo IV ao inquérito, fl. 4 do processo judicial), tem-se o seguinte fundamento fático:

"4-A experiência tem demonstrado que, durante esses movimentos, o réu coloca seus associados nas portas que dão acesso às Agências bancárias, munidos de faixas, panfletos e megafones, formando verdadeira parede humana, e, mediante violência verbal e física, impede que os funcionários e usuários do sistema financeiro em geral adentrem nas dependências do autor".

Já em 2010, processo nº 0001463-90.2010.5.15.0128 da 2ª Vara de Limeira (Anexo V ao inquérito, fl. 4 do processo judicial), o Banco diz: "Na data de hoje o autor foi surpreendido pelo movimento dirigido pelo réu, o qual, com a intenção de convencer que os trabalhadores das Agências acima aderissem à greve, colocou seus associados nas portas que dão acesso a elas, munidos de faixas, panfletos e megafones, formando verdadeiras paredes humanas."

Vejam-se, agora, os seguintes trechos da anterior ação de interdito, nº 1438/07 da 1ª Vara de Limeira, compondo o Anexo II do inquérito: "02. Na data de hoje, o autor foi surpreendido pelo movimento dirigido pelo réu, o qual, com a intenção de convencer que os funcionários das referidas Agências aderissem à greve, colocou seus associados nas portas que dão acesso a elas, munidos de faixas, panfletos e megafones, formando verdadeiras paredes humanas."

De ação ainda anterior, processo nº 1512/2006 da 1ª Vara de Limeira, extrai-se a seguinte narrativa (Anexo III ao inquérito civil, fl. 3 do processo judicial): "4-A experiência tem demonstrado que, durante esses movimentos, o réu coloca seus associados nas portas que dão acesso às Agências bancárias, munidos de faixas, panfletos e megafones, formando verdadeira parede humana, e, mediante violência verbal e física, impede que os funcionários adentrem ao seu local de trabalho".

Cabe destacar a juntada nos autos nº 1512/2006 (fls. 93/109), pelo Sindicato profissional, de

decisão do E. TRT da 15ª Região em mandado de segurança que bem fixa os limites para utilização de ação possessória no curso de greve, concluindo pela ilegalidade da concessão de medida liminar que frustre ou prejudique o exercício do direito de greve ou a condução do movimento (decisão proferida no processo nº 01593-2005-000-15-00-2).

Observa-se que a narrativa dos fatos, no tocante à possível obstrução de acesso às agências, é, na verdade, invariável. E não corresponde ao que realmente ocorre, conforme provas obtidas pelo Ministério Público no curso do inquérito civil. São as próprias ações de interdito, então, usadas como meio abusivo de intimidação contra a agregação de funcionários às greves, principalmente porque, para justificar a produção de imagens para instrução da ação, o Banco faz fotografias de trabalhadores que aderiram à greve, que nela se manifestam, ou que adentram a agência para trabalhar; ademais, conforme depoimentos colhidos pelo "Parquet", utiliza-se de servidor de cartório para identificar e arrolar funcionários que se encontram no saguão da agência e quais adentram outras dependências para executarem seus serviços.

Os demais fatos apurados pelo "Parquet" também indicam que o Banco extrapola os limites lícitos de sua atividade durante greves, quando, por meio de gerentes, advogados ou outros prepostos, convoca funcionários para o trabalho, ou ordena que trabalhem, faz contatos individualmente por meio de telefonemas, transfere funcionários para trabalharem em horários e locais distintos daqueles de usual labor, ameaça retaliar aqueles que aderem às greves etc.

Tratando-se de atos que violam os direitos sociais dos trabalhadores, resta ao Ministério Público o uso desta ação civil pública, para evitar sua reiteração.

2. DO DIREITO

2.1. DAS ILICITUDES COMETIDAS PELO RÉU

O direito de greve é consagrado pelo art. 9º da Constituição da República, tendo "status" de direito social fundamental. O mesmo direito é previsto no art. 8º, inciso 1, alínea "d", do Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (promulgado no Brasil pelo Decreto nº 591, de 6/7/1992). Já a agregação de pessoas é assegurada pelo art. 7º, inciso XVI, da Constituição, o qual também instrui a reunião de trabalhadores para a realização de greves. No plano das normas ordinárias, o direito de greve é garantido no art. 1º da Lei nº 7783/1989.

JOSÉ CLÁUDIO MONTEIRO DE BRITO FILHO, na obra TRABALHO DECENTE - ANÁLISE JURÍDICA DA EXPLORAÇÃO DO TRABALHO - TRABALHO FORÇADO E OUTRAS FORMAS DE TRABALHO INDIGNO (LTr, 2004) -, **aponta o direito à sindicalização e à greve dentre "o conjunto mínimo de direitos dos trabalhadores"**. O autor, Doutor em Direito das Relações Sociais pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, assim trata a matéria:

"A propósito, cabe dizer que, na atualidade, garantir o trabalho decente é o primeiro dos objetivos da OIT, no processo de modernização e renovação que empreende. Isso fica claro nas Memórias do Diretor Geral da Organização, relativamente à 89ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (2001), quando, listando os objetivos de seu programa, indica, ao início, a proposta de:

"Centrar las energias de la OIT en el trabajo decente como una de las principales demandas globales de nuestra época".

Podemos verificar, por fim, esse conjunto mínimo no Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, aprovado na XXI Sessão da Assembleia Geral das Nações Unidas, em Nova York, em 19 de dezembro de 1966, e, após ratificado pelo Brasil em 24 de janeiro de 1992, vigente em nosso país desde 24 de abril do mesmo ano.

Do Pacto, os artigos que nos interessam são os seguintes:

[...]

Art. 8º 1. Os Estados-Partes do presente Pacto comprometem-se a garantir:

a) o direito de toda pessoa fundar com outras sindicatos e de filiar-se ao sindicato de sua escolha, sujeitando-se unicamente aos estatutos da organização interessada, com o objetivo de promover e de proteger seus interesses econômicos e sociais. O exercício desse direito só poderá ser objeto das restrições previstas em lei e que sejam necessárias, em uma sociedade democrática, no interesse da segurança nacional ou da ordem pública, ou para proteger os direitos e as liberdades alheias;

[...]

c) o direito dos sindicatos de exercer livremente suas atividades, sem quaisquer limitações além daquelas previstas em lei e que sejam necessárias, em uma sociedade democrática, no interesse da segurança nacional ou da ordem pública, ou para proteger os direitos e as liberdades das demais pessoas;

d) o direito de greve, exercido de conformidade com as leis de cada país.

[...]

3. Nenhuma das disposições do presente artigo permitirá que os Estados-Partes da Convenção de 1948 da Organização Internacional do Trabalho, relativa à liberdade sindical e à proteção do direito sindical, venham adotar medidas legislativas que restrinjam – ou a aplicar a lei de maneira a restringir – as garantias previstas na referida Convenção.

[...]

Além desses, outros mais existem. Os que estão acima transcritos, entretanto, revelam o conjunto básico dos direitos do homem-trabalhador. Observe-se que, elaborados claramente a partir do que consta na Declaração Universal dos Direitos Humanos, foram-no de forma mais detalhada e completa...” (p. 52-54, com destaques nossos).

A síntese dos direitos mínimos é, então, expressa pelo doutrinador:

“Com base nos textos acima, de validade internacional, e com os

acréscimos que propomos, pode-se, em síntese, listar como **direitos mínimos do homem-trabalhador** os seguintes, fazendo desde logo pequena divisão.

[...]

No plano coletivo:

Liberdade sindical. A existência de direitos mínimos dos trabalhadores no plano individual, revela também a História, deve-se muito à sua capacidade de união em associações para defesa de seus interesses. Isso só ocorre, ao menos de forma eficaz, se esse direito de organizar associações e, nelas, decidir quais as linhas de ação mais convenientes para a defesa de seus interesses, ocorrer em clima de liberdade, com proteção para aqueles que recebem o encargo de representar os trabalhadores.

É da possibilidade de união dos trabalhadores, ressalte-se, que nascem as principais garantias contra a exploração do trabalho humano. ***Negar a sindicalização livre, então, bem como os instrumentos que decorrem da união dos trabalhadores, é negar praticamente todos os mínimos direitos dos trabalhadores, pois o Estado, quando concede esses direitos, via de regra o faz pela pressão organizada exercida pelos que vivem do trabalho e por seus representantes.***

Os empregadores da mesma forma; suas “concessões” somente acontecem quando as entidades representativas dos trabalhadores forçam nesse sentido.

Não é por outro motivo, então, que a OIT inclui a liberdade sindical entre os direitos necessários para a existência do trabalho decente” (p. 55 e 60, destaques nossos).

Certo que a reunião de pessoas e a realização de greves se limitam perante outros direitos fundamentais, tal como o direito de propriedade. Todos esses direitos fundamentais se extraem dos mais diversos princípios constitucionais e conflitos entre eles se resolvem, então, pelo método da ponderação. Por essa técnica, um direito ou princípio não elimina outro, mas apenas prepondera sob certas circunstâncias (ao contrário do que ocorre, por exemplo, no conflito entre regras, cuja solução implica a identificação daquela que não vige ou não incide sobre o caso concreto e,

portanto, é eliminada).

Assim, se a conduta da empresa esvazia ou anula o direito de greve com atos que removem a livre adesão, a livre formação de convencimento, a livre manifestação pelo empregado, é configurado ato ilícito. Afinal, conforme o art. 187 do Código Civil, o ato será ilícito, quando o titular de um direito exceder os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

Cabe apontar que os limites do direito da empresa são mais objetivamente traçados em normas infraconstitucionais, a saber, dispositivos da Lei n° 7783/1989:

Art. 6° São assegurados aos grevistas, dentre outros direitos:

I - o emprego de meios pacíficos tendentes a persuadir ou aliciar os trabalhadores a aderirem à greve;

II - a arrecadação de fundos e a livre divulgação do movimento.

§ 1° Em nenhuma hipótese, os meios adotados por empregados e empregadores poderão violar ou constranger os direitos e garantias fundamentais de outrem.

§ 2° É vedado às empresas adotar meios para constranger o empregado ao comparecimento ao trabalho, bem como capazes de frustrar a divulgação do movimento.

§ 3° As manifestações e atos de persuasão utilizados pelos grevistas não poderão impedir o acesso ao trabalho nem causar ameaça ou dano à propriedade ou pessoa.

Art. 7° Observadas as condições previstas nesta Lei, a participação em greve suspende o contrato de trabalho, devendo as relações obrigacionais, durante o período, ser regidas pelo acordo, convenção, laudo arbitral ou decisão da Justiça do Trabalho.

Parágrafo único. É vedada a rescisão de contrato de trabalho durante a greve, bem como a contratação de trabalhadores substitutos, exceto na ocorrência das hipóteses previstas nos arts. 9° e 14.

Por certo o § 1° do art. 6° é norma aberta

à tipificação de condutas que, a cada caso concreto, se mostrem tendentes a anular o direito de greve. Já o § 2º é norma direta - é ilícito o constrangimento de trabalhadores para não aderirem à greve e, de outro lado, comparecerem ao trabalho.

A partir do parágrafo único do art. 7º e, ainda, tomando-se a diretriz do § 1º do art. 6º, pode-se afirmar que, em regra, é ilícita a substituição dos trabalhadores em greve, incluindo por meio de transferência de empregados de outras agências bancárias ou de outros horários de trabalho e funções.

Assim, entende o "Parquet" que o réu praticou atos ilícitos ao, mediante seus gerentes ou outros prepostos e representantes, ou ainda por terceiros contratados: telefonar para trabalhadores, convocando-os para o trabalho, ou mesmo para que informem se irão ou não trabalhar; convocar empregados para o trabalho durante a greve, determinar, ordenar ou orientar o ingresso dos empregados nas agências; transferir trabalhadores de outras agências para o trabalho naquelas em que há greve; transferir trabalhadores para funções e horários correspondentes aos dos daqueles em greve; ameaçar os trabalhadores de que sua participação em greves pode lhes gerar qualquer gravame, tal como a dispensa, prejuízo a promoções ou recolocações em funções mais interessantes ou vantajosas aos trabalhadores; concretizar alguma das ameaças da natureza das retro citadas; identificar, por lista ou imagem, os trabalhadores que participam das greves (ainda que se promova identificação por exclusão, relacionando-se aqueles que adentram as agências nos dias de greve). Também, realizar reuniões em que superiores hierárquicos manifestem, aos trabalhadores, opiniões sobre a necessidade de realização de greve ou adesão à greve, uma vez que essa expressão de juízo tem o significado de orientação ou determinação sobre a conduta que o empregado deve ter frente à greve.

No entendimento do Ministério Público, não cabe à empresa ou seus representantes a prática de atos que possam afetar a manifestação de vontade de empregados sobre as greves. Esse é um juízo exclusivo dos integrantes da categoria profissional que se encontram em posição subalterna, a se manifestar conforme seu convencimento individual ou de modo coletivo (mas, nesse caso, no apropriado ambiente, local e tempo, apenas juntamente de seus iguais).

Ademais, entende-se ocorrido o abuso do direito de ação, eis que o Banco ajuíza reiteradamente ações de interdito proibitório descrevendo os mesmos fatos, ocorram eles efetivamente ou não; pior, narrando fatos que, segundo as provas do inquérito civil, não ocorrem. Com o abuso do direito de ação, revela-se o intuito de, manobrando o Poder Judiciário, prejudicar o livre exercício do direito de greve ou frustrá-lo, mediante constrangimento dos empregados.

Destaque-se que o abuso do direito de ação é reconhecido, atualmente, como ato ilícito, também sujeito a sanção e induzindo a reparação. Nesse sentido:

APELAÇÃO CÍVEL. RESPONSABILIDADE CIVIL. AÇÃO DE INDENIZAÇÃO POR DANOS EXTRAPATRIMONIAIS. ABUSO DO DIREITO DE AÇÃO CONFIGURADO. OFENSA À HONRA E À INTEGRIDADE MORAL DO AUTOR NO EXERCÍCIO DE SUA ATIVIDADE PROFISSIONAL. DANOS EXTRAPATRIMONIAIS E QUANTUM INDENIZATÓRIO. PROCEDÊNCIA DO PLEITO. SENTENÇA MANTIDA.

- RESPONSABILIDADE CIVIL POR ABUSO DE DIREITO -

O abuso de direito encontra expressa previsão legal no art. 187 do CC. Compreensão do instituto a partir do parâmetro constitucional, especialmente o art. 3º, I, CF. O princípio da solidariedade introduziu importantes alterações no âmbito do Direito Civil e da responsabilidade civil, coibindo-se o exercício dos direitos subjetivos fora dos padrões de co-existência. O abuso de direito está relacionado com a situação jurídica subjetiva, conjunto de direito e

deveres do sujeito. Os direitos de ação e petição devem ser exercidos dentro dos limites impostos pela boa-fé, bons costumes e pela própria finalidade de institucionalização.

- CONFIGURAÇÃO DO DEVER DE INDENIZAR -

Configurado o dever de indenizar, uma vez que o demandado extrapolou os limites do direito de ação, restando caracterizado inequívoco abuso de direito a propositura de inúmeras ações contra o autor, inclusive com o registro de queixa-crime por calúnia e difamação, sobretudo o manifesto intento de tirar de circulação o site e o newsletter do autor.

Sentença de procedência mantida.

- DANOS EXTRAPATRIMONIAIS E QUANTIFICAÇÃO DA INDENIZAÇÃO -

A configuração do dano extrapatrimonial, na hipótese, é evidente e inerente à própria ofensa; ou seja, trata-se de dano *in re ipsa*, que dispensa prova acerca da sua efetiva ocorrência.

A indenização por danos extrapatrimoniais deve ser suficiente para atenuar as conseqüências das ofensas aos bens jurídicos tutelados, não significando, por outro lado, um enriquecimento sem causa, bem como deve ter o efeito de punir o responsável de forma a dissuadi-lo da prática de nova conduta.

APELO DESPROVIDO.

(TJ-RS, 9ª Câmara, Apelação cível nº 70044485399, Relator Des. Leonel Pires Ohlweiler, julgado em 25/4/2012).

APELAÇÃO CÍVEL. RESPONSABILIDADE CIVIL. PLEITO DE INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. AJUIZAMENTO DE AÇÃO DE BUSCA E APREENSÃO APÓS JULGADA A AÇÃO REVISIONAL. DECISÃO QUE HAVIA MANTIDO O BEM NA POSSE DA PARTE AUTORA. CONFIGURAÇÃO DO ATO ILÍCITO MEDIANTE A PRÁTICA DE ABUSO DO DIREITO. REPARAÇÃO. DANO *IN RE IPSA*.

Relativização dos efeitos da revelia.

Ao ajuizar ação de busca e apreensão, com pedido liminar, o qual foi deferido e executado, o réu descumpriu decisão judicial pretérita,

exarada na ação revisional, da qual tinha pleno conhecimento e cujo resultado manteve a parte autora na posse do bem objeto do contrato.

O ato ilícito pode ser praticado pelo exercício de um direito que excede manifestamente os limites impostos pela boa fé (art. 187, CC). Configura violação da boa fé o ingresso de ação de busca e apreensão, com pedido liminar, sem expor a verdade dos fatos e agindo de forma contrária ao art. 14, incisos I e II, do CPC.

A conduta do demandado resultou em danos de ordem moral à parte autora, que sofreu constrangimentos, tolhida do seu direito de permanecer na posse do bem, prejuízo esse *in re ipsa*.

A indenização por dano moral deve ser suficiente para atenuar as conseqüências da ofensa à honra da parte autora, não significando, por outro lado, um enriquecimento sem causa, bem como deve ter o efeito de punir o responsável de forma a dissuadi-lo da prática de nova conduta.

APELAÇÃO PROVIDA.

(TJ-RS, 9ª Câmara, Apelação Cível nº 70039299961, Data de Julgamento: 10/11/2010, Publicação: Diário da Justiça do dia 17/11/2010)

Torna-se necessário, pois, obter provimento que obste novas condutas ilícitas do Banco, o que se fará com a concessão de medida inibitória. Também obter provimento que repare os danos causados.

2.2. DA TUTELA INIBITÓRIA

Diante dos fatos expostos nesta ação, é legítimo que se impeça a reiteração dos atos ilícitos e possíveis danos causados pelo réu.

O ato ilícito é qualquer conduta contrária ao Direito, é a violação de um dever jurídico.

A tutela inibitória é uma tutela dirigida

contra o ilícito, visa impedir que o ilícito ocorra, atua no sentido de obstar, evitar, prevenir a prática do ato contrário ao Direito. Ou, quando já praticado, impede sua reiteração ou continuação. Nas palavras de **Luiz Guilherme Marinoni**:

“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.

[...]

é melhor prevenir do que ressarcir, o que equivale a dizer que no confronto entre a tutela preventiva e a tutela ressarcitória deve-se dar preferência à primeira.

[...]

A tutela inibitória é caracterizada por ser voltada para o futuro, independentemente de estar sendo dirigida a impedir a prática, a continuação ou a repetição do ilícito. Note-se, com efeito, que a inibitória, ainda que empenhada apenas em fazer cessar ou impedir a sua repetição, não perde a sua natureza preventiva, pois não tem por fim reintegrar ou reparar o direito violado.

[...]

A inibitória funciona, basicamente, através de uma decisão ou sentença que impõe um não fazer ou um fazer, conforme a conduta ilícita temida seja de natureza comissiva ou omissiva. Este fazer ou não fazer deve ser imposto sob pena de multa, o que permite identificar o fundamento normativo-processual desta tutela nos arts. 461 do CPC e 84 do CDC.

[...]

Já o fundamento maior da inibitória, ou seja, a base de uma tutela preventiva geral, encontra-se – como será melhor explicado mais tarde – na própria Constituição da República, precisamente no art. 5º,

XXXV, que estabelece que “a lei não excluirá de apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito”.

[...]

a tutela inibitória não deve ser compreendida como uma tutela contra a probabilidade do dano, mas sim como uma tutela contra o perigo da prática, da continuação ou da repetição do ilícito, compreendido como ato contrário ao direito que prescinde da configuração do dano.

[...]

A moderna doutrina italiana, ao tratar do tema, deixa claro que a tutela inibitória tem por fim prevenir o ilícito e não o dano”¹.

Trata-se de uma tutela preventiva, tendo o seu respaldo constitucional no inciso XXXV do artigo 5º da atual Magna Carta, que garante o acesso à Justiça em razão de “lesão ou ameaça a direito”. Assim, nos ensinamentos de **Freddie Didier Jr.:**

A tutela inibitória independe da alegação ou da prova do dano; para que seja deferida, basta que haja uma *ameaça* de lesão. Do mesmo modo, independente da demonstração de culpa. A culpa somente é importante para a imputação de responsabilidade, nos casos em que a lei não dispensa o elemento volitivo.²

Não se pode fechar os olhos para a situação demonstrada nos autos. As provas são irrefutáveis. A simples possibilidade de dano, isto é, o **dano em estado potencial** já seria suficiente para justificar a ação, como já se manifestou o E. TRT da 12ª Região, ao apreciar o processo TRT/SC/RO-V 7158/97:

O prejuízo em potencial já é suficiente a justificar a *actio*. Exatamente porque o prejuízo em potencial já é suficiente a justificar a propositura da presente ação civil pública, cujo objeto, como se infere dos balizamentos atribuídos pela peça exordial ao *petitum*, é em sua essência preventivo (a maior sanção) e apenas superficialmente punitivo, é que entendo desnecessária a prova de prejuízos aos

¹ Tutela inibitória, Editora Revista dos Tribunais, São Paulo, 1998, p. 26-37.

² DIDIER JR., Freddie. BRAGA, Paula Sarno. OLIVEIRA, Rafael. Curso de Direito Processual Civil. Vol. 2. Bahia. Ed. Jus Podivm, 2007.

empregados. De se recordar que nosso ordenamento não tutela apenas os casos de dano *in concreto*, como também os casos de exposição ao dano, seja ele físico, patrimonial ou jurídico, como se infere do Código Penal, do Código Civil, da CLT e de outros instrumentos jurídicos. Tanto assim é que a CLT, em seu artigo 9º, taxa de nulos os atos praticados com o objetivo de fraudar, o que impende reconhecer que a mera tentativa de desvirtuar a lei trabalhista já é punível (grifos acrescidos).

Como visto, a legislação vem sendo reiteradamente descumprida, de modo acintoso, pelo réu, que se sente à vontade para dessa forma continuar agindo, pela falta de efetiva coercitividade da legislação, cabendo a imposição da tutela inibitória, para imediatamente coibir as práticas em desacordo com o Direito.

Inerente ao cumprimento das obrigações específicas é o estabelecimento de meio coercitivo, com arbitramento de multa baseada na capacidade econômica da empresa, na sua predisposição para violar a legislação, na gravidade das lesões perpetradas. Certa, na legislação, a cominação de astreintes para o cumprimento da tutela específica - §§ 4º, 5º e 6º do art. 461 do Código de Processo Civil. As peculiaridades que envolvem cada obrigação pleiteada, a forma como o descumprimento de cada obrigação perdura e atinge os trabalhadores assim como o meio para se aferir esse descumprimento tornam recomendável a fixação de astreintes com cômputo imediato ou em períodos de tempo transcurso. Deve-se ter em vista que as apurações de eventual descumprimento acabarão incidindo em amostragem de pessoas e em tempo limitado. Necessário, pois, acautelar-se para que as astreintes sejam suficientemente coercitivas para a regularização com relação a toda a coletividade de trabalhadores, mesmo com a limitação dos meios de aferição. Assim, mais à frente será pleiteada a incidência de multas em modo e valores que visam evitar desgastantes imbróglis por ocasião de eventual liquidação e, simultaneamente, dar efetividade à decisão almejada.

Destaque-se que o réu é Banco que, notoriamente, detém elevadíssima capacidade econômico-financeira. Como se observa nas fl. 179/180 do inquérito, o Bradesco teve lucro líquido de R\$ 8,302 bilhões de janeiro a setembro de 2011 e de R\$ 11,028 bilhões ao final desse ano; no ano de 2012, o lucro líquido foi de R\$ 11,381 bilhões e os ativos totalizaram R\$ 879,1 bilhões. Devem as multas, pois, ser suficientes para efetivação da tutela perante empresa desse porte.

2.3. DO DANO JÁ CAUSADO

Desde a promulgação da atual Constituição da República, é possível reconhecer o dano moral coletivo e a possibilidade de sua reparação (art. 5º, incisos, V e X). Ao verificar a presença de uma conduta ilícita que viola interesses coletivos, configurando o dano moral coletivo, nasce a possibilidade para a sociedade de invocar a reparação, mediante previsão legal. Seguindo o pensamento de **Xisto Tiago de Medeiros Neto**³:

É inegável a importância para a sociedade, da previsão legal e certeza quanto a uma condenação efetiva pela violação intolerável infligida a interesses transindividuais, referidos a valores e bens fundamentais de uma dada coletividade, à luz do imperativo constitucional de proteção e tutela a tais direitos.

Segundo acertadamente expõe Leonardo Roscoe Bessa, “o objetivo de se prever, ao lado da possibilidade de indenização pelos danos materiais, a condenação por dano moral coletivo, só encontra justificativa pela relevância social e interesse público inexoravelmente associados à proteção e tutela dos direitos metaindividuais”. E complementa o autor:

Em se tratando de direitos difusos e coletivos, a condenação por dano moral (rectius: extrapatrimonial) se justifica em face da presença do interesse social em sua preservação. Trata-se de mais um instrumento para

³ NETO MEDEIROS, Xisto Tiago. Dano Moral Coletivo. 3ª ed. São Paulo. Ed. LTr, 2012.

conferir eficácia à tutela de tais interesses, considerando justamente o caráter não patrimonial desses interesses metaindividuais. Qual seria, afinal, o valor do dano material representado por loteamento clandestino desfigurador da ordem urbanística de determinado município? Qual o valor do dano material decorrente de veiculação de propaganda enganosa ou abusiva? Qual o valor do dano material da poluição de um rio ou lago?

Daí por que, diferentemente da lógica da reparação do dano individual, em relação aos danos coletivos e difusos enseja-se um tratamento próprio, específico, no plano da responsabilização do agente causador, seja quanto à forma pertinente ao procedimento reparatório, seja em relação à função e objetivos almejados.

A jurisprudência nacional segue na mesma linha, reconhecendo a ocorrência de dano moral coletivo e a necessidade de reparação:

PRESTAÇÃO DE HORAS EXTRAS EXCESSIVAS. SUPRESSÃO DE PARTE DO INTERVALO INTERJORNADA. NÃO CONCESSÃO DO DESCANSO SEMANAL REMUNERADO. PRORROGAÇÃO DA JORNADA NORMAL PARA ALÉM DO ESTABELECIDO EM ACT OU CCT. AGRESSÃO A DIREITOS E INTERESSES COLETIVOS. APLICAÇÃO DO INCISO II DO PARÁGRAFO ÚNICO DO ART. 81 DO CDC.

As exigências impostas por uma empresa a todos os seus empregados lotados em um de seus estabelecimentos (matriz ou filial) para que executem jornadas superiores ao limite máximo de 2 (duas) horas extras/dia permitidas em lei; que gozem de intervalo interjornada inferior ao previsto em lei; que não usufruam do descanso semanal remunerado; e que prorroguem a jornada normal de trabalho para além do estabelecido em ACT ou CCT configuram, sob determinado ângulo, violação a direito coletivo, porque tais transgressões não atingem apenas o patrimônio individual (e divisível de cada um daqueles trabalhadores), mas afetam, também, o próprio meio ambiente de trabalho que, neste caso, deve ser considerado como um bem coletivo a ser protegido e preservado. Dito de outra maneira, o foco neste caso concreto, não está dirigido ao indivíduo ou

membro da coletividade formada pelos empregados da recorrida, considerado isoladamente; mas, de ângulo de posição muito mais acima, volta-se à defesa do meio ambiente de trabalho que, pelas ações ilegais da empresa, encontra-se degradado e, por isso, necessitado de uma proteção coletiva, geral e acima dos interesses considerados individualmente, tendo em vista que somente desta forma se atingirá o fim colimado, qual seja, a recomposição do meio ambiente de trabalho, considerado este um direito fundamental da coletividade dos trabalhadores.

DANO MORAL COLETIVO. CARACTERIZAÇÃO. QUANTUM DEBEATUR. O dano moral coletivo se constitui numa lesão, de caráter imaterial, infligida à coletividade e decorrente de ato ilícito. Temos, assim, que o dano moral coletivo é aquele que decorre da violação dessa mesma coletividade. Comprovada a ilicitude do ato e o nexo de causalidade entre este o dano causado à coletividade, faz-se necessária a reparação do dano imaterial transindividual. O dano moral, devido à sua natureza imaterial, subsume-se àqueles casos em que o juiz, inspirado pela lógica do razoável, deve prudentemente arbitrar o valor necessário à compensação do ofendido pela conduta ilícita (CC, art. 950, parágrafo único e art. 953, parágrafo único). Entretanto, alguns critérios objetivos devem nortear essa fixação por arbitramento, tais como: a estipulação de um valor compatível com a reprovabilidade da conduta ilícita, a intensidade e duração da lesão perpetrada contra a vítima, a capacidade sócio-econômica e financeira das partes e outras circunstâncias específicas de cada caso concreto. Nesse contexto, o ponto ótimo a ser alcançado é aquele em que o valor arbitrado sirva como punição da conduta ilícita e cumpra o caráter pedagógico de desestimular a reincidência dessa conduta, sendo que do outro lado da balança deve-se buscar apenas a reparação à ofensa, pois o que passar disso caracterizar-se-á como fonte de enriquecimento sem causa (TRT 23ª Região – Recurso Ordinário Trabalhista nº RO 1184200900423001 MT 01184.2009.004.23.00-1, 1ª Turma, Rel. Desembargador Edson Bueno, julgado em 22/09/2011, publicado em 29/09/2011).

Considere-se, ainda, a possibilidade de reparação pelo abuso no exercício de direito de ação, conforme jurisprudência acima citada.

Em síntese, havendo ato ilícito e lesão de ordem material ou imaterial, é possível a reparação, como prescrevem o art. 5º, incisos V e X, da Constituição da República, o art. 3º da Lei nº 7347/1985, os arts. 186 e 927 do Código Civil.

No presente caso, está claro que o Banco ofendeu direitos fundamentais da categoria profissional, com a reiterada prática de atos que ofendem o legítimo direito de greve e a livre participação dos trabalhadores nos movimentos grevistas. Quanto ao abuso do direito de ação, a ofensa se estende a todo o sistema judiciário.

Está configurada, pois, hipótese de reparação pelos danos à sociedade, mediante pagamento de indenização a se reverter a fundos de proteção de direitos difusos e coletivos que se informarem oportunamente, ou ainda, de forma alternativa, revertendo o valor em doações de bens e serviços a órgãos públicos e associações sem fins lucrativos que atuam na proteção do trabalho.

Ante a reiteração da conduta, a capacidade econômica do réu, o grau da violação de preceitos atinentes à proteção dos direitos fundamentais do trabalhador, requer-se o arbitramento da indenização, conforme a prudência desse Juízo, em valor não inferior a R\$ 5.000.000,00 (cinco milhões de reais).

Não se pode olvidar que a indenização deve ser fixada em patamar que dê efetividade a seu caráter pedagógico, desestimulando condutas congêneres futuras e moldando o adequado comportamento social. Esse caráter é extremamente necessário no presente caso, em face da clara predisposição do réu de reiterar a violação dos direitos sociais bem como a dignidade dos trabalhadores, afrontando os conceitos de moralidade e dignidade coletivos.

2.4. DA PUBLICIDADE DA DECISÃO ESPERADA

Para se remediar eficazmente a ilicitude praticada, impedir a reincidência e permitir o ressarcimento de eventuais direitos dos trabalhadores, faz-se necessária a divulgação da decisão proferida neste processo mediante sua permanente afixação em quadros de avisos que a empresa deve manter. Também, que haja notícia, nos recibos de salários, do proferimento da decisão, para exata ciência por todos os empregados.

Trata-se de meios necessários para se dar efetividade à decisão, cuja fiscalização de cumprimento será apropriadamente exercida pelos próprios empregados da empresa, encontrando respaldo, pois, no § 5º do art. 461 do CPC, que autoriza ao juiz determinar medidas para se dar efetividade à tutela específica.

Ademais, aplica-se por analogia o disposto no § 2º do art. 614 da CLT, pois as medidas a serem determinadas na decisão judicial afetam todos os trabalhadores da empresa.

3. DOS PEDIDOS

Ante o exposto, requer o Ministério Público do Trabalho:

1. seja o réu **BANCO BRADESCO S. A.** citado para responder aos termos da presente ação, sob as penas da lei;
2. após regular processamento, seja o réu condenado a:
 - 2.1. abster-se de praticar, diretamente ou por meio de gerentes ou quaisquer prepostos, representantes ou terceiros contratados, atos que frustrem o direito de greve ou

constrangem os trabalhadores a não participarem de greves, tais como: telefonar para trabalhadores, convocando-os para o trabalho, ou mesmo para que informem se irão ou não trabalhar; convocar empregados para o trabalho; determinar, ordenar ou orientar o ingresso dos empregados nos estabelecimentos do réu; transferir trabalhadores de outros estabelecimentos para o trabalho naquelas em que há greve; transferir trabalhadores para funções e horários correspondentes aos daqueles em greve; ameaçar trabalhadores de que sua participação em greves pode lhes gerar qualquer gravame, tal como a dispensa, prejuízo a promoções ou recolocações em funções mais interessantes ou vantajosas aos trabalhadores, recolocações em funções ou localidades menos vantajosas; concretizar alguma das ameaças da natureza das retro citadas; realizar reuniões em que superiores hierárquicos manifestem, aos trabalhadores, opiniões sobre necessidade de realização de greve ou adesão à greve; estabelecer contatos diretos entre superiores e subordinados, para influenciar a vontade destes quanto à adesão à greve; identificar, por lista ou imagem, os trabalhadores que participam das greves (ainda que se promova identificação por exclusão, relacionando-se aqueles que adentram as agências nos dias de greve); utilizar-se de narrativas que não correspondam aos fatos efetivamente ocorridos e aferidos por ocasião de cada greve, de modo a cometer abuso do direito de ação e usar o Poder Judiciário como meio para constranger a adesão a greves;

2.2. manter cópia da decisão proferida nesta ação afixada em local visível e de corrente trânsito de pessoas nos diversos estabelecimentos, permitindo o acesso por quaisquer trabalhadores, assim como fazer constar, nos recibos de salários dos empregados, notícia sobre o proferimento da decisão;

2.3. pagar indenização pelos danos imateriais causados em valor não inferior a R\$ 5.000.000,00 (cinco milhões de reais), destinados a fundos de proteção de direitos difusos e coletivos que se informarem oportunamente, ou, de forma alternativa,

revertendo esse valor em doações de bens e serviços a órgãos públicos e associações sem fins lucrativos que atuam na proteção do trabalho;

2.4. pagar as custas do processo, juros e correção monetária;

3. a fixação das seguintes cominações em caso de descumprimento das decisões judiciais esperadas (sem prejuízo de eventual elevação na forma do art. 461, § 6º, do CPC):

3.1. para o pedido 2.1, multa em valor não inferior a R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais) multiplicados pelo número de trabalhadores do estabelecimento em que ocorrido o descumprimento e por dia;

3.2. para o pedido 2.2, multa diária em valor não inferior a R\$ 100.000,00 (cem mil reais), até o efetivo adimplemento da obrigação;

3.3. sejam as multas acima, que têm caráter de astreintes, revertidas a fundos de proteção de direitos difusos e coletivos que se informarem oportunamente, conforme estabelece a Lei nº 7.347/1985, ou, de forma alternativa, revertidas em doações de bens e serviços a órgãos públicos e associações sem fins lucrativos que atuam na proteção do trabalho, ou, ainda, revertidas aos trabalhadores lesados, conforme entender e se pronunciar o Ministério Público, como meio de se dar maior efetividade às medidas pleiteadas e segundo se desenvolverem os fatos;

3.4. seja estabelecido o índice de inflação oficial (IPCA ou outro que o substitua) para manutenção do valor financeiro das multas acima pleiteadas; sucessivamente, seja estabelecido o mesmo índice de correção monetária dos créditos trabalhistas.

O Ministério Público do Trabalho requer a produção de todos os meios de prova em direito admitidos, testemunhal, pericial, depoimento pessoal do réu sob as penas

da lei e quaisquer outras que se façam necessárias no curso do processo.

Requer, por fim, seja observada a prerrogativa processual conferida ao Ministério Público do Trabalho na Lei Complementar nº 75/1993, em seu art. 18, inciso II, letra "h", e em seu art. 84, inciso IV (intimação pessoal de todos os atos do processo com a remessa dos autos à Procuradoria Regional do Trabalho em Campinas).

Dá-se à presente causa, para fins fiscais, o valor de R\$ 5.000.000,00 (cinco milhões de reais).

Termos em que pede deferimento.

Campinas, 20 de setembro de 2013.

Nei Messias Vieira
Procurador do Trabalho

**EXCELENTÍSSIMO(A) SENHOR(A) DOUTOR(A) JUIZ(A) DA VARA DO TRABALHO
DO RIO DE JANEIRO - RJ**

O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, com endereço na Rua Santa Luzia n.º 173, Castelo, Rio de Janeiro - RJ, por meio da Procuradora do Trabalho subscrita, vem, respeitosamente, à presença de Vossa Excelência, com base nos artigos 127 e 129, III, da Carta Magna; artigos 6º e 83 da Lei Complementar 75/93; artigos 5º, § 6º, e 21 da Lei 7.347/85, propor a presente

**AÇÃO CIVIL PÚBLICA C/C
PEDIDO DE ANTECIPAÇÃO DOS EFEITOS DA TUTELA**

em face de **AUTO VIAÇÃO JABOUR LTDA.**, CNPJ nº 33.554.114/0001-32, estabelecida na Avenida Santa Cruz, nº 12375, Senador Vasconcelos, Rio de Janeiro, RJ, CEP 23.012-135, pelos fatos e fundamentos jurídicos a seguir alinhavados:

1. DOS FATOS

O Ministério Público do Trabalho instaurou o Inquérito Civil nº 004349.2016.01.000/3 (**Doc. 01**), com o fito de apurar denúncia informando que a empresa ora ré, após tomar conhecimento de que alguns de seus empregados iriam concorrer às eleições sindicais, os demitiu (**Doc. 02**).

Durante as investigações realizadas por este *Parquet*, foram recebidas neste órgão ministerial, mais sete denúncias a respeito do caso, a saber:

- **NF 004472.2016.01.000/1**: “Abuso de poder da empresa Auto Viação Jabour e Sintraturb (sindicato dos rodoviários); fui demitido da empresa Auto Viação Jabour após ter me inscrito em uma das chapas de oposição, mesmo tendo garantias constitucionais, ou seja instabilidade no emprego de um ano após o registro da chapa que foi feito no dia 29/08/2016, tendo sido demitido o dia 15/09/2016... assim da mesma forma outros amigos rodoviários da mesma empresa.” (**Doc. 03**);
- **NF 004474.2016.01.000/2**: “gostaria de denuncia a empresa jabour que vem calando a voz do trabalho que se escreverão numa chapa de oposição chapa 3 junto com o sindicato que estão fraudando e roubando a categoria” (**Doc. 04**);
- **NF 004476.2016.01.000/3**: “venho através desta pedir q aprecie as denuncias contra a auto viação jabour junto com a sintraturb pois esta demitindo os companheiros de trabalho por se inscrever na chapa 3 de oposição. E temo ser o próximo...” (**Doc. 05**);
- **NF 004477.2016.01.000/9**: “Venho através desta fazer em palavras a minha indignação do que se diz injustiça totalmente arbitraria da parte do sindicato, que infelizmente hoje rege e pleteia as causas do rodoviários do rio de janeiro. Apresento este total descaso aos amigos e companheiros da chapa que pleteia

uma mudança, e ao ver esta equipe que concorre e competi de maneira limpa os mesmos usou de seu poder de comunicação junto com os empresários para demitir os companheiros da Jabour, mostrando que os estatutos da clt e o próprio estatuto existente da classe não rege de acordo com a lei que predomina o estado do rio de janeiro. Tendo em vista este tipo de atitude denuncio este sindicato e suas irregularidades” (**Doc. 06**);

- **NF 004504.2016.01.000/5**: “amigos da empresa Jabour sendo demitidos porque estão participando de uma chapa política” (**Doc. 07**);
- **NF 004505.2016.01.000/0**: “Fui demitido por justa causa, por esta escrito na chapa de oposição sindical sintraturb rio; eles estão perseguindo trabalhador” (**Doc. 08**);
- **NF 004530.2016.01.000/2**: “recolheram o veiculo alegando que a fiscalizacaes mem pegou chegando na empres fui deligado por justa causa, eu estava fazendo parte de uma chapa eleitoral contra o sindicato e por este motivo fui demitido” (**Doc. 09**);

Conforme restou evidenciado no curso do inquérito instaurado e ora juntado, em 28.08.2016, foi publicado edital para inscrição de chapas nas eleições do Sindicato dos Motoristas e Cobradores de Ônibus na Cidade do Rio de Janeiro.

Após conversas e reuniões realizadas durante o ano, um grupo de rodoviários, insatisfeitos com a diretoria em exercício no sindicato, formou a Chapa 03,

cujo registro, contendo listagem dos seus integrantes, foi devidamente realizado no dia 31.08.2016 (**Doc. 10**).

A Comissão Eleitoral, contudo, apontou alguns problemas na composição da Chapa 03 e concedeu prazo para sua correção. Em 09.09.2016, a Chapa 03, corrigindo as irregularidades apontadas, apresentou nova listagem de integrantes (**Doc. 11**).

Muito embora cumpridos os requisitos exigidos, a Chapa 03 teve negado seu registro de inscrição (**Doc. 12**). O mesmo ocorreu com a Chapa 02, também de oposição, culminando com a eleição da chapa única de situação (**Doc. 13**).

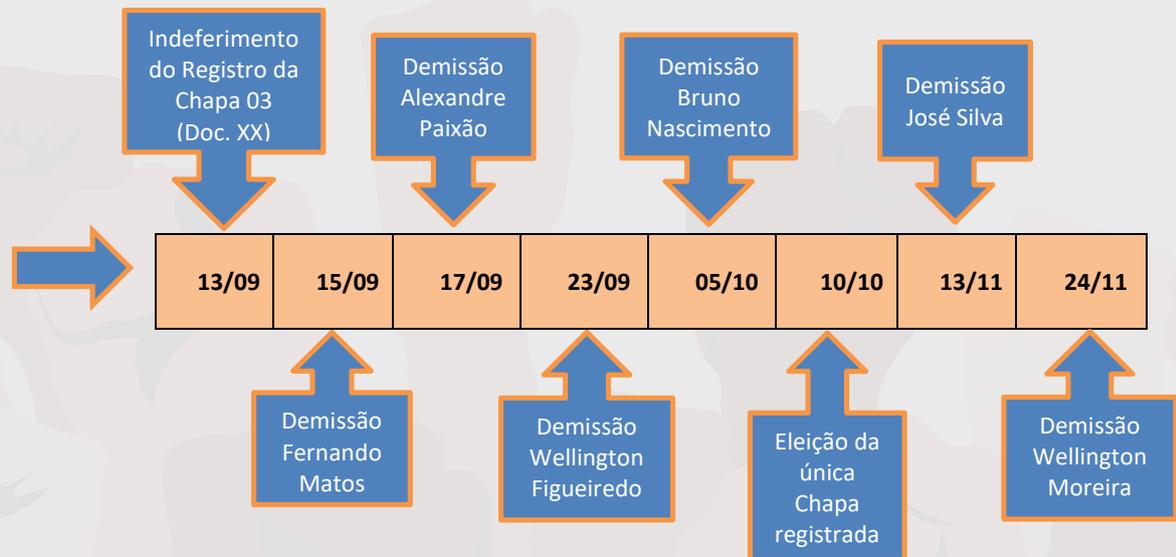
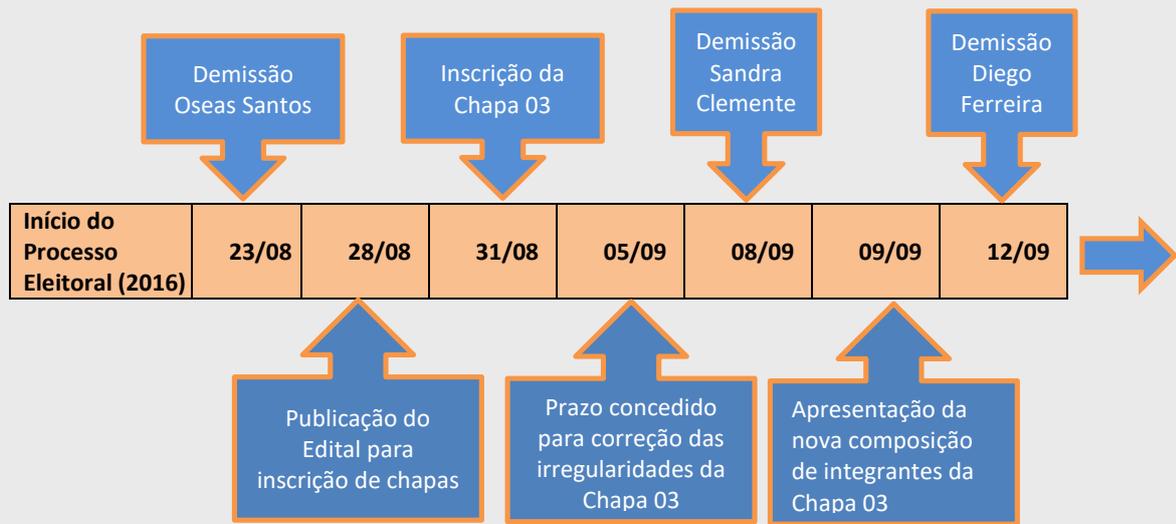
Marcada por uma série de irregularidades, este processo eleitoral vem sendo investigado pelo Ministério Público do Trabalho nos autos do Inquérito Civil Público n. 004436.2016.01.000/8 (**Doc. 14**).

Fato é que, entre os dias 23.08.2016 a 24.11.2016 – isto é, logo após o início dos preparativos para a disputa da diretoria do sindicato e o término do processo eleitoral – TODOS os empregados da ré que integravam a Chapa 03, foram, um a um, dispensados “por justa causa”.

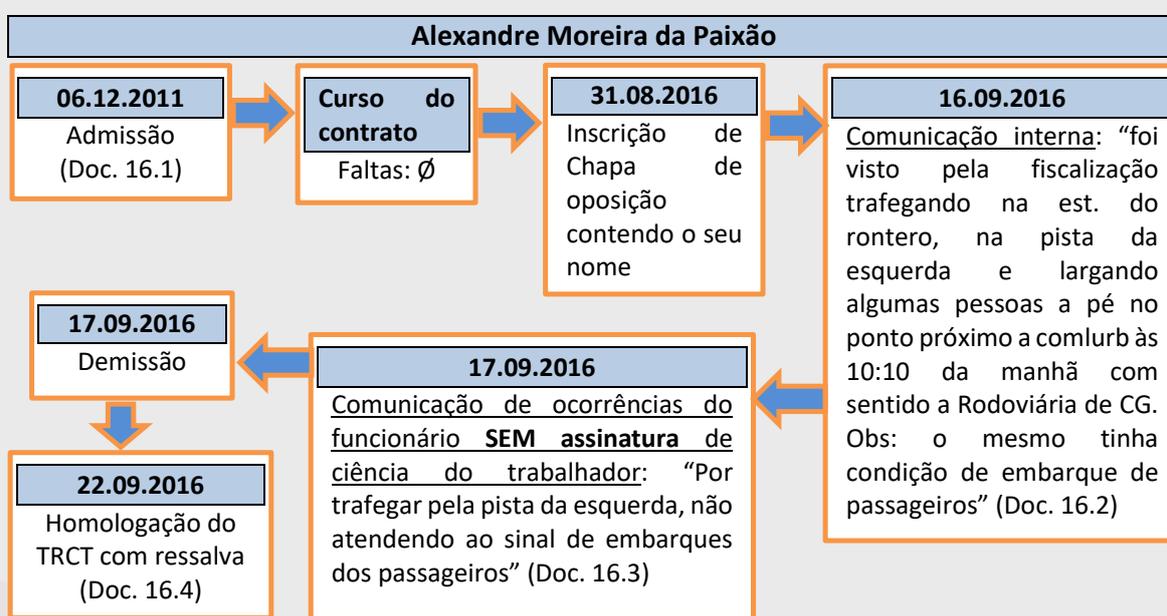
Como abaixo irá se comprovar, tratam-se, em realidade, de demissões discriminatórias, arbitrárias e abusivas de empregados que ousaram se candidatar à dirigentes sindicais e, assim, contestar o sistema sindical apoiado pela ré.

Foram os vitimados: Fernando da Silva Matos, Oseas Franklin dos Santos, Diego Moura Ferreira, Alexandre Moreira da Paixão, Wellington Borges Figueiredo, Bruno Mendel Ramos do Nascimento, Wellington Goulart Moreira, Sandra Maria P.R.N. Clemente e José Luiz França da Silva.

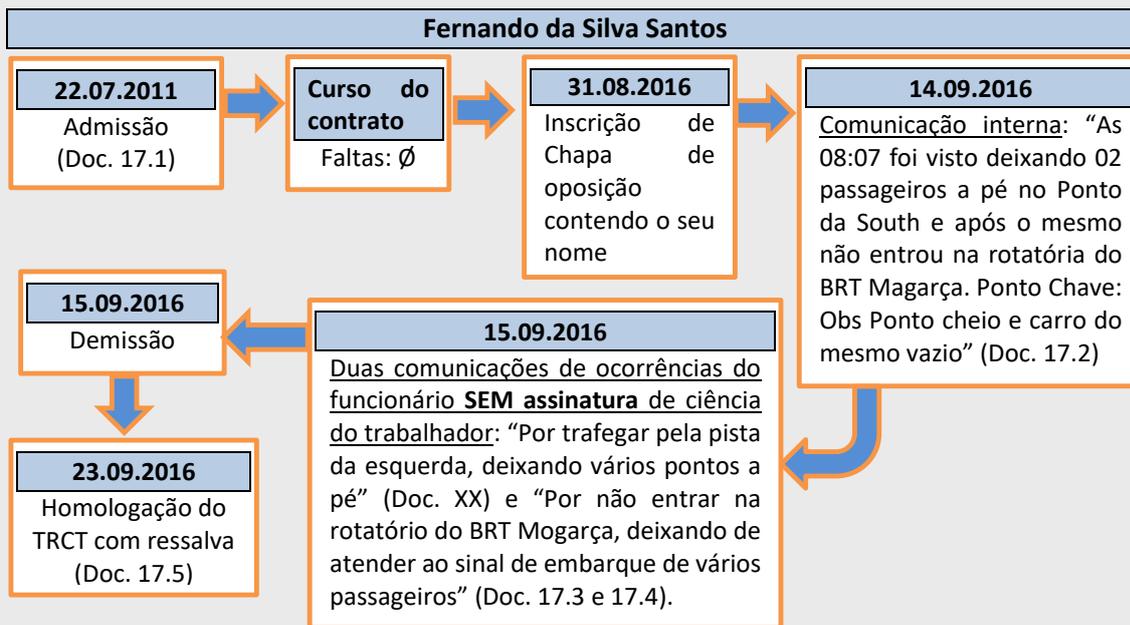
Para melhor visualização, apresenta-se a linha do tempo abaixo:



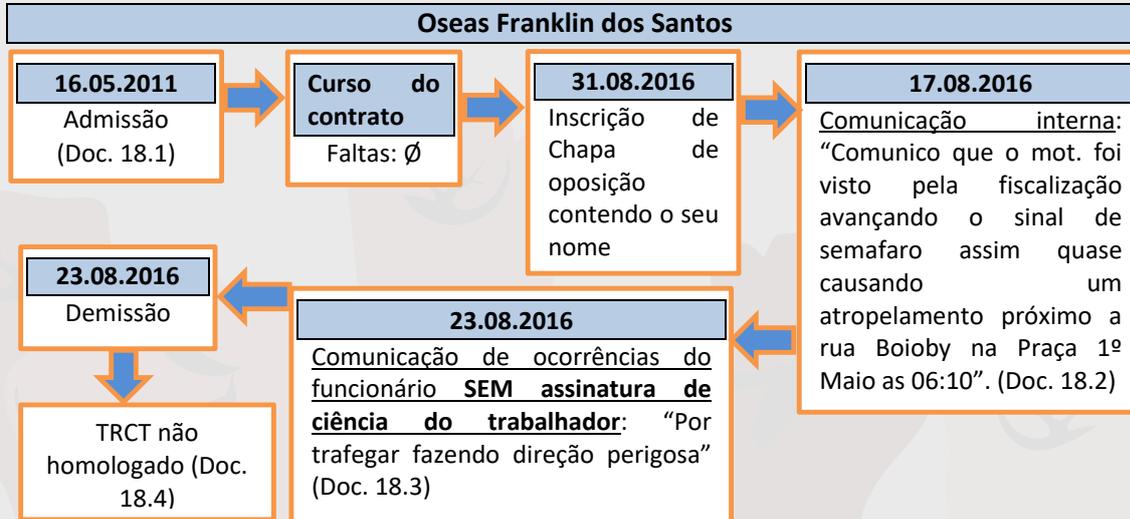
Instada a se manifestar sobre as dispensas, a empresa alegou que “**em nenhum momento, a denunciada foi comunicada ou informada, seja pelos próprios ou pela entidade sindical, que os Srs. citados na denúncia, iriam concorrer às eleições do sindicato, nem mesmo quando da homologação das rescisões no próprio sindicato de classe, não foi feita ressalva neste particular (...)**” (Doc. 15). Quanto à aplicação da justa causa, apresentou manifestação e documentos que, para melhor visualização, apresenta-se o esquema abaixo:



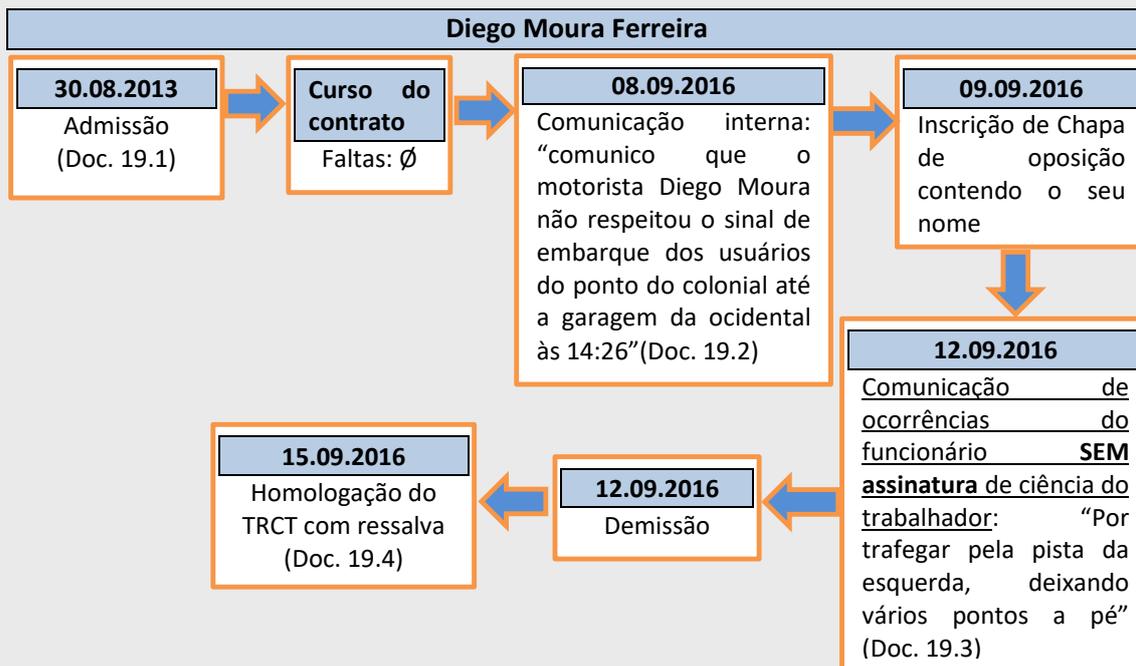
Justificativa: “admitido em 06-12-11 para exercer as funções do cargo e demitido por justa causa em 17.09.16 por, no dia 16.09.16, ter trafegado pela pista da esquerda, deixando de atender a sinais de embarque de usuários da linha que estavam no ponto” (Doc. 15)



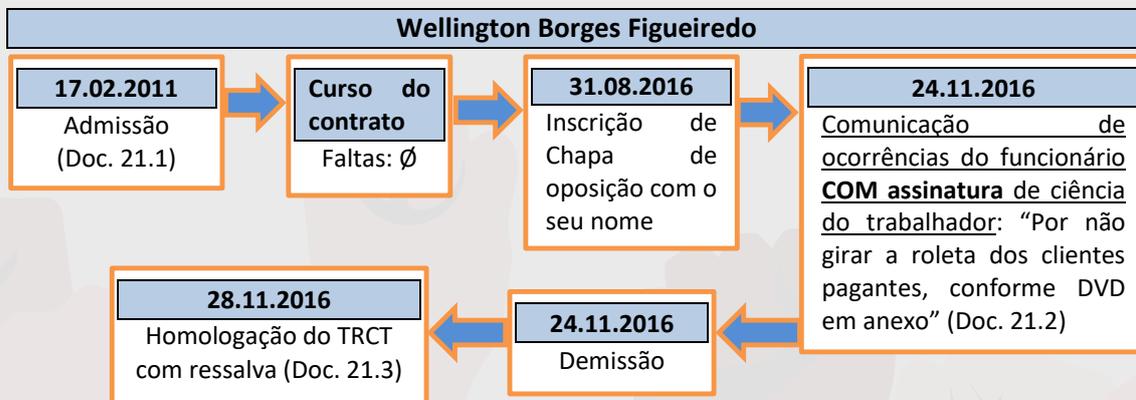
Justificativa: "admitido em 22-07-11 para exercer as funções do cargo de cobrador, passando a motorista júnior em 18-08-11 e as funções de motorista em 25-03-12, foi desligado em 15-09-16 por não obedecer a sinais de embarque, deixando de atender a usuários da linha que estavam no ponto" (Doc. 15)



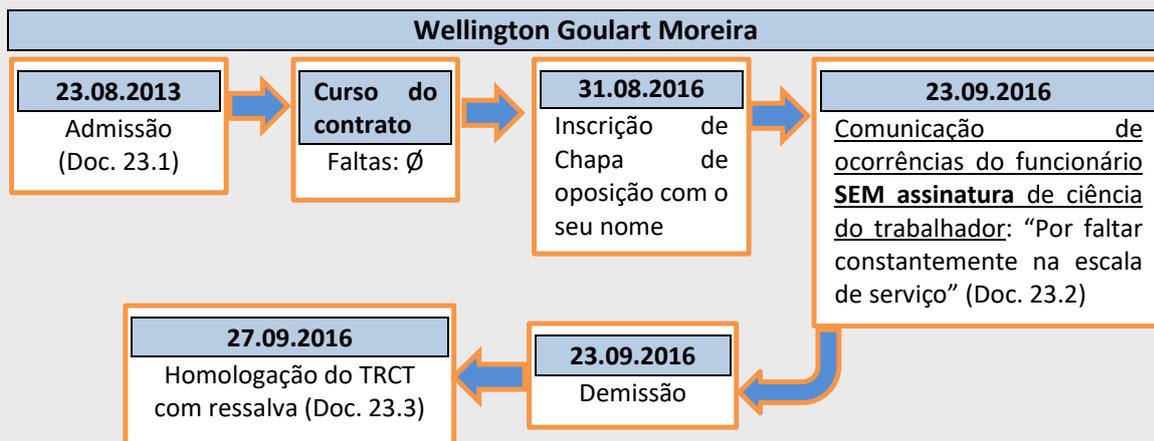
Justificativa: "admitido em 16-05-11 para exercer as funções do cargo de cobrador, passando a motorista júnior em 22-06-11 e as funções de motorista em 17-01-12, foi desligado em 23-08-16, por trafegar fazendo direção perigosa, colocando em risco a integridade física dos passageiros e podendo causar danos a terceiros" (Doc. 15)



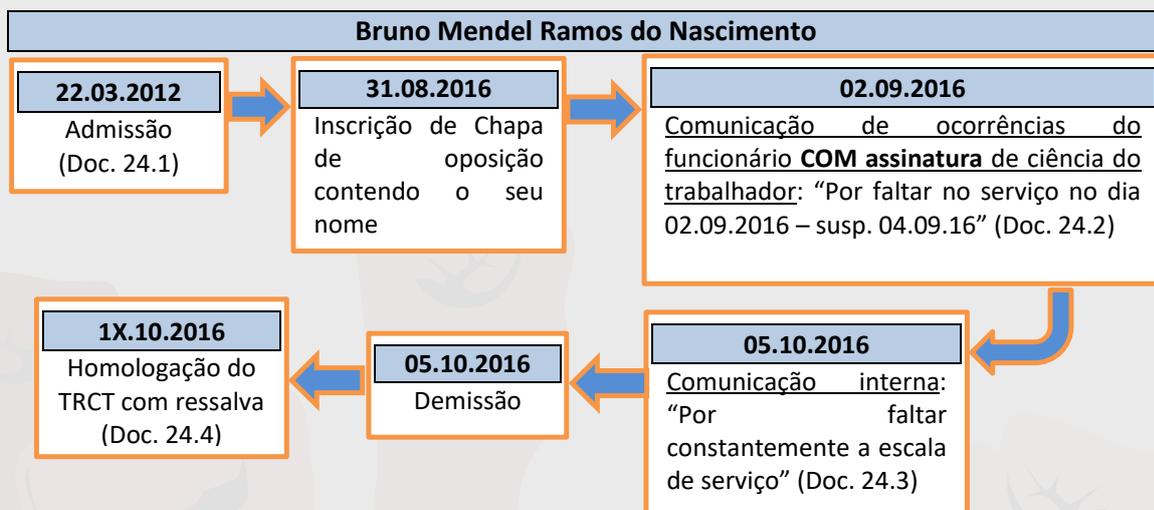
Justificativa: “admitido em 30-08-13 para exercer as funções do cargo de motorista, foi desligado em 12-09-16 por não obedecer a sinais de embarque, deixando de atender a usuários da linha que estavam no ponto” (Doc. 15)



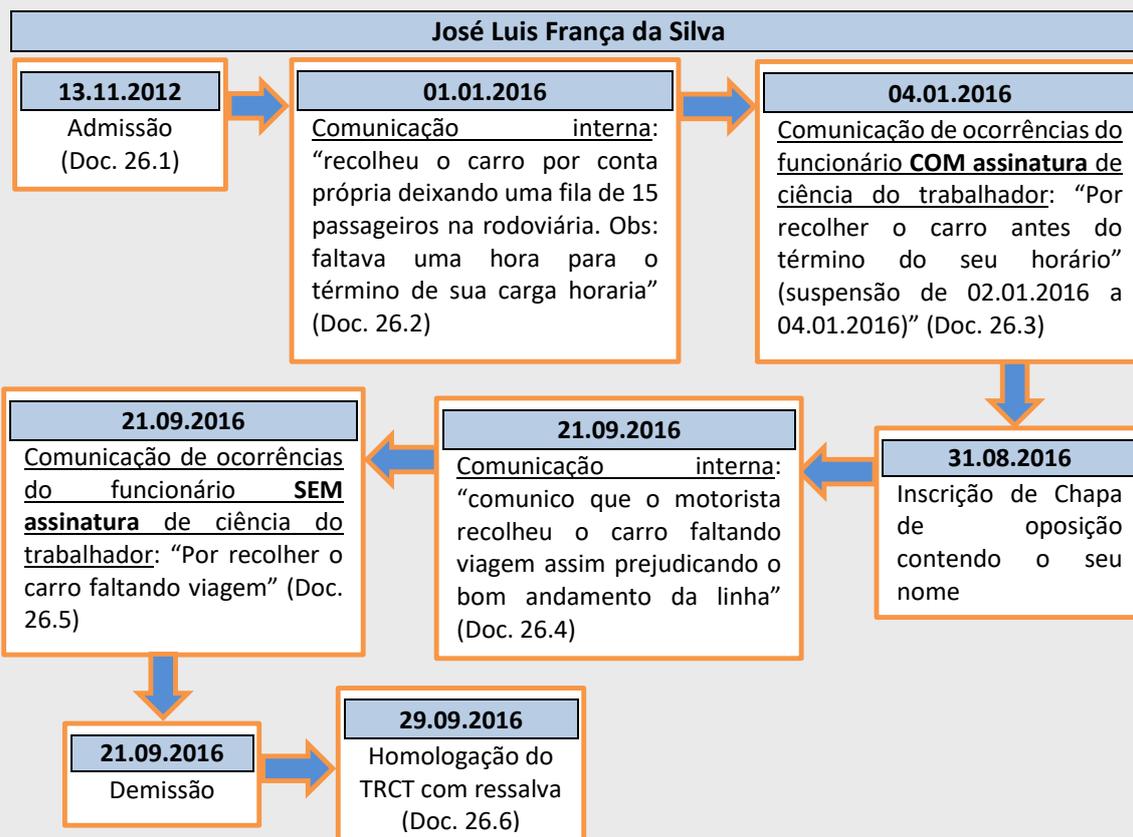
Justificativa: “Admitido em 17-02-11 dispensado em 24-11-16. Foi dispensado por má conduta profissional, por não girar a roleta deixando de registrar os valores das passagens dos usuário conforme imagens da câmera interna dos veículos, causando prejuízos na empresa, advertido na datas de 09-06-16, 14-06-16, 27-06-16 e 19-10-16. Tornando a cometer a mesma irregularidade, foi dispensado por justa causa em 24-11-16” (Doc. 20)



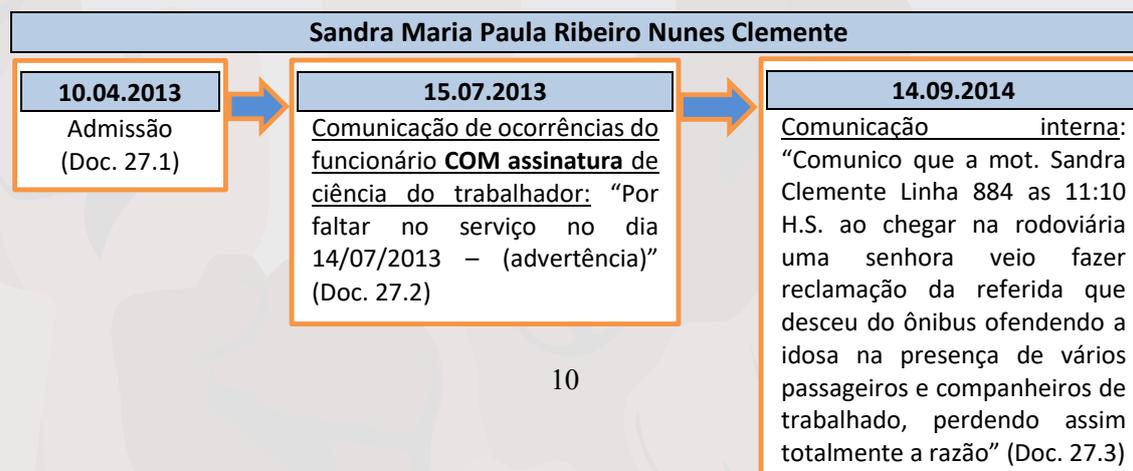
Justificativa: “admitido em 23-08-13 para exercer as funções do cargo de motorista de micro e micro máster, passando as funções de motorista em 03-07-14, foi desligado em 23-09-16 por faltar a escala de serviço sem justificação. Foi advertido e suspenso, tornando a faltar nos dias 21 e 22-09-16, quando compareceu a empresa no dia 23-09-16, não justificou as faltas, foi dispensado por justa causa em 23-09-16” (Doc. 22)

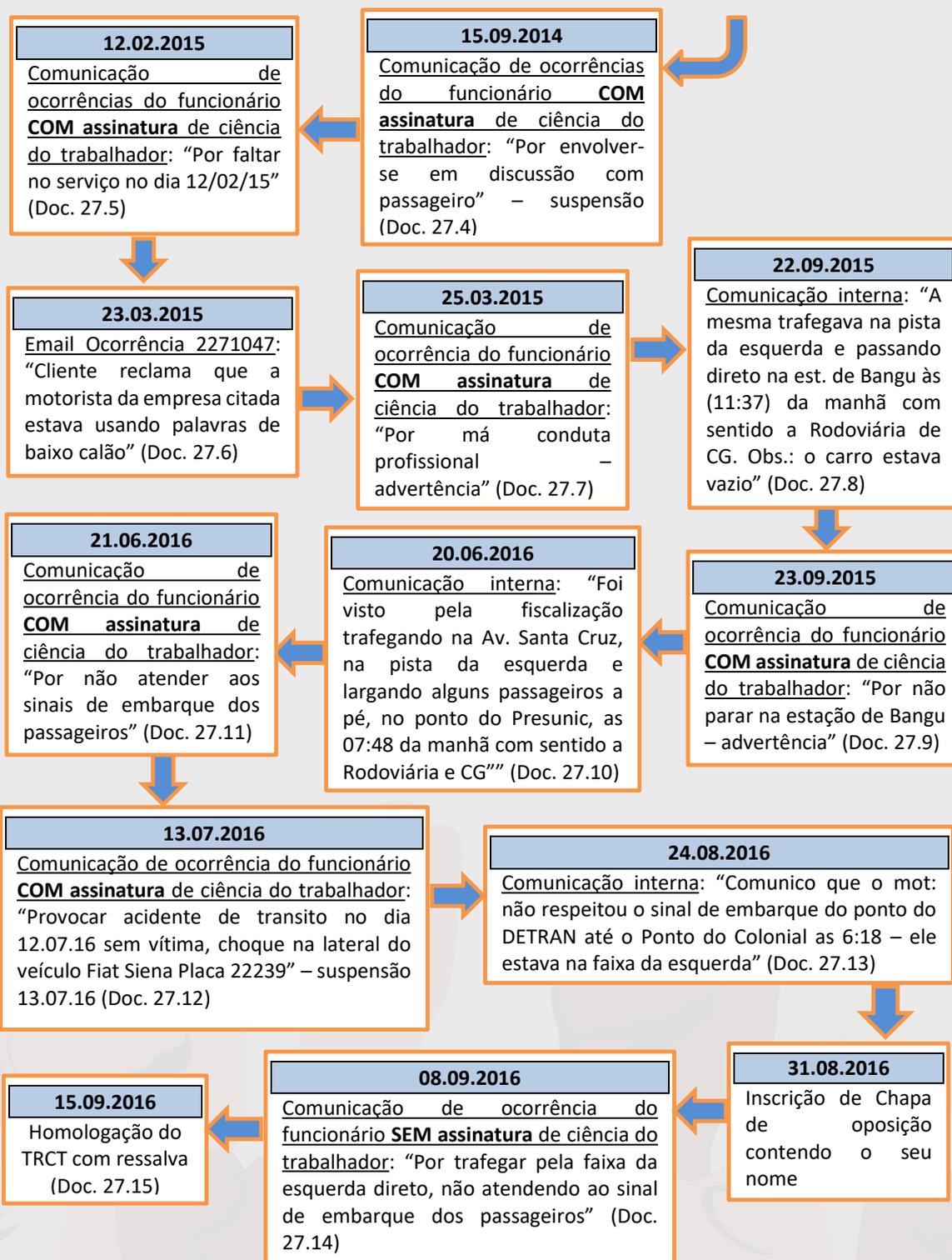


Justificativa: “admitido em 22-03-12 dispensado em 05-10-16. Foi dispensado por faltar a escala de serviço injustificadamente. No dia 02-09-16 faltou ao trabalho e fui suspenso pelo fato, estava com férias liberadas, com início em 16-09-16 e termino em 03-10-16. Não se apresentou para o trabalho no dia 04-10-16, quando compareceu a empresa em 05-10-16, não justificando sua falta, foi dispensado por justa causa” (Doc. 20)



Justificativa: “admitido em 13-11-12 para exercer as funções do cargo de motorista, foi desligado em 21-09-16 por recolher o carro faltando viagens, prejudicando o bom andamento da linha. Conforme documentos juntados, já havia cometido a mesma irregularidade em vezes anteriores” (Doc. 25)





Justificativa: “admitida em 10-04-2013 para exercer as funções do cargo de motorista, foi desligada em 08-09-16 por trafegar pela faixa da esquerda e deixar de atender a sinais de embarque de passageiros. O fato foi comunicado pela equipe de fiscalização no dia 24-08-16. Só foi demitida em 08-09-16, por apresentar atestado médico do dia 25-08-16 até 07-09-16” (**Doc. 25**)

As razões levantadas pela ré para justificar a demissão dos empregados somente possuiriam alguma razoabilidade se baseadas em uma conduta ordinária, o que não foi o caso, tendo em vista que a empresa, justamente com relação a esses trabalhadores, alterou não só a gravidade da pena pela conduta aplicada como também o *modus operandi* de ciência dessa penalidade.

Não bastasse, a aplicação da justa causa a esses empregados causa espanto, pois, muito embora estejamos falando de trabalhadores antigos na empresa (o mais novo conta com 03 anos de contrato de trabalho), não foram apresentados documentos comprobatórios substanciais a justificar tal medida.

Muito pelo contrário. As provas colacionadas aos autos apontam que as supostas faltas ocorreram na mesma época ou logo após o registro destes trabalhadores para a disputa sindical.

Prosseguindo nas investigações, foi realizada audiência com alguns dos trabalhadores dispensados, ocasião em que estes esclareceram que:

- i) Fernando da Silva Matos (**Doc. 28**): “trabalhou na investigada de julho de 2011 a 15 de setembro de 2016, na função de motorista; que integrou a chapa de oposição à atual diretoria do Sindicato dos Rodoviários, na função de Diretor, cuja inscrição se

deu em 31/08/2016; que as eleições aconteceram em 10/10/2016; que a comissão eleitoral apontou algumas irregularidades no registro e a chapa apresentou contra notificação, a fim de regularizar as pendências, mas, mesmo assim, teve seu registro impugnado; **que a impugnação da chapa ocorreu no dia 13/09/2016 e, no dia 14/09/2016, o depoente foi chamado pela empresa a fim de que lhe fosse comunicada a dispensa por justa causa**; que durante todo o tempo do contrato de trabalho, o depoente **nunca faltou, nem foi advertido por quaisquer condutas anormais no exercício da profissão**; que a alegação de justa causa pela empresa foi ‘ter trafegado no lado esquerdo da via e não ter parado para o passageiro’; **que o depoente pensa que há uma notificação enviada para a empresa, no momento do registro da chapa eleitoral, uma vez que os candidatos tem direito a 30 dias de licença para participar das eleições**; que o depoente e os demais componentes da chapa não comunicaram à empresa acerca das suas inscrições; **que tem procurado emprego em outras empresas de transportes, mas não tem obtido êxito**” (grifos nossos);

- ii) Wellington Goulart Moreira (Doc. 29): “trabalhou na investigada de agosto de 2013 a setembro de 2016, segundo consta da sua CTPS, ora analisada; que trabalhou na função de motorista; **que foi dispensado em razão de estar participando de chapa, a fim de concorrer às eleições sindicais**; que não se recorda qual cargo iria ocupar; que a chapa da qual participava não concorreu, em razão de ‘problemas’ que impediram o registro; que a chapa entrou com um processo para anular a eleição; que a empresa alegou como motivo da dispensa a falta por dois dias ao trabalho; que a empresa não se referiu em momento algum à questão da participação nas eleições sindicais, como motivo para a demissão; **que outros participantes da chapa também foram dispensados, por motivos diversos, alguns por justa causa**; que na

sua chapa havia cerca de dez empregados da empresa; que houve a formação de outra chapa, que também não chegou a concorrer.” (grifos nossos);

iii) Alexandre Moura Paixão (Doc. 30): “trabalhou na investigada de dezembro de 2011 a 17/09/2016, na função de motorista; que a empresa alegou, como justa causa, o fato de o depoente estar trafegando no lado esquerdo da via; **que durante todo seu contrato de trabalho somente sofreu uma advertência, a seu ver, injustificada**; que **entende o depoente que a sua dispensa e a de mais oito colegas foi em decorrência da participação na chapa que iria concorrer às eleições sindicais**; que não entende o porquê da atitude da empresa, haja vista que a chapa foi impugnada; que **um dos seus colegas comentou que é praxe do sindicato comunicar à empresa dos inscritos nas chapas concorrentes**; que a empresa, no momento da dispensa, não se referiu à questão eleitoral do sindicato.” (grifos nossos);

iv) Bruno Mendel Ramos do Nascimento (Doc. 31): “trabalhou na investigada de março de 2012 a 05/10/2016, na função de motorista; que a empresa alegou, como justa causa, falta ao serviço; **que houve, durante o contrato de trabalho, uma advertência**, no período das olimpíadas, em razão da recusa do depoente em continuar o trabalho depois de 12 horas de turno (durante uma semana inteira); que **se inscreveu na chapa de oposição, no mês em que estava de férias, em setembro de 2016**; que não chegou a retornar a trabalho, tendo sido dispensado no término das suas férias; que a empresa tomou conhecimento dos inscritos na chapa, **porque o sindicato informa ao empregador quando há inscrição de uma chapa**; que o depoente soube da dispensa do último integrante da chapa ontem, de nome Wellington Borges; **que o depoente tem procurado emprego, mas não tem obtido êxito**.” (grifos nossos);

v) Diego Moura Ferreira (Doc. 32): “trabalhou na investigada de agosto de 2013 até 12/09/2016, na função de motorista; que a empresa alegou, como justa causa, o fato de o depoente estar trafegando na esquerda; **que o depoente pensa que a causa real da dispensa foi o fato de ter participado da chapa de oposição, que concorreria às eleições; que, quando compareceu ao trabalho no sábado, o despachante ‘Carlinhos’ lhe comunicou que o depoente não poderia trabalhar, que estava impedido e que voltasse na segunda-feira; que quando voltou na segunda-feira foi comunicado ao depoente que retornasse na terça, porque o seu caso estava sob análise da diretoria; que tem procurado emprego, que chega a participar de testes preliminares, mas, na hora de ser contratado, a empresa o recusa.**” (grifos nossos);

No dia 29.03.2017, os Srs. Fernando da Silva Ramos e Bruno Mendel Ramos do Nascimento compareceram novamente à PRT da 1ª Região, a fim de informar a juntada de “áudios que comprovam a contratação, por parte do vice-presidente do SINTRATURB, de integrantes que comporiam a chapa de interesse da empresa (“chapas laranja”), bem como que não “conseguiram a recolocação no mercado de trabalho, o que vêm acontecendo com a maioria dos dispensados” (Doc. 33).

Cumprе ressaltar que, na ocasião, os trabalhadores acima citados, apresentaram Registro de Ocorrência n. 001-00056/2017, realizado em 05.01.2017, com declaração do Sr. Daniel Marmello Bahia, integrante da Chapa 03, narrando que “a chapa 01, a qual fazia parte do atual sindicato, teria desviado valores a serem pagos a funcionários inexistentes das empresas de ônibus com direito a votação para

beneficiar a chapa da situação, além de modificação de documentação referente a matrícula de funcionários de empresas de ônibus para aumentar o número da votação. Narra ainda que tal fato foi influenciado pelo Vice-Presidente do Sindicato que o comunicante sabe apenas chamar-se de MAURICIO. **Narra ainda que MAURICIO, em contato com empresas de ônibus, teria requisitado a demissão dos funcionários contrário a Chapa 1.** Diz ainda que MAURICIO colocou o próprio declarante na empresa VILAREAL para que ele montasse futuramente uma chapa “laranja” para que concorresse contra a chapa que MAURICIO faria parte. O comunicante nunca foi à empresa, e não assinou nenhuma folha de ponto.” (Doc. 34)

Este documento, em conjunto com todos os demais colhidos no curso do inquérito, aponta para o real motivo ensejador das dispensas ocorridas.

As dispensas realizadas, disfarçadas sob o manto da justa causa, foram discriminatórias e tiveram como propósito retaliar aqueles que ousaram exercer de forma plena a sua liberdade sindical, disseminando temor por toda a categoria, violando de morte, o art. 1º, incs. III e IV; art. 3º, inc. IV; art. 5º, II, XX, XVII; art. 7º, XXX e art. 8º, V, todos da CRFB/88; art. 543, §3º da CLT; art. 1º da Lei nº 9.029/95; art. 7º, 20 e 23 da Declaração Universal dos Direitos do Homem e Direitos Humanos; art. 1º da Convenção 111 da OIT; art. 1º da Convenção 135; art. 1º e 2º da Convenção nº 98 da OIT; art. 7º do Pacto de San José da Costa Rica; e art. 4º e 16 da Declaração Sociolaboral do Mercosul.

Torna-se necessária uma medida que ponha fim, de imediato e para sempre, às situações de interferência no movimento sindical, favorecendo às “chapas”

de preferência da empresa, ou efetuando dispensas de trabalhadores, com claro objetivo discriminatório e antissindical.

A presente ação civil pública visa, outrossim, a obtenção de uma resposta efetiva por parte do Poder Judiciário, para que estas práticas ilegais não mais se repitam, bem como para que sejam reparados os danos já causados à categoria e à coletividade.

2. DO DIREITO

a) Da Dispensa Discriminatória

Entende-se por conduta discriminatória aquela que dispensa a alguém tratamento diverso do padrão geralmente adotado, sem que tal diferenciação encontre suporte em qualquer razão jurídica ou social plausível.

A República Federativa do Brasil constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos a cidadania, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (CF/88, art. 1º, incs. II, III e IV). Apresenta, ainda, como objetivos fundamentais a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, a garantia do desenvolvimento nacional, a erradicação da pobreza e da marginalização, a redução das desigualdades sociais e regionais e a promoção o bem de todos, sem preconceitos de origem ração, sexo, cor, idade e quaisquer formas de discriminação (CF/88, art. 3º, incs. I a IV).

A ordem constitucional brasileira adotou, assim, o princípio da não discriminação sob quaisquer formas em que possa se apresentar. Nesse sentido, o

caput do art. 5º da CF/88 estabelece expressamente a igualdade de todos perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se a todas as pessoas residentes no país a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade.

Especificamente no âmbito das relações laborais, o art. 7º, XXX, da Carta Maior é incisivo ao prescrever a proibição de diferenças de salários, de exercícios de funções e de critérios de admissão.

Para garantir a efetividade de tais direitos e do princípio da não discriminação em geral, o constituinte estatuiu, no inciso XLI do art. 5º da CF/88, que a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais.

O direito fundamental à não discriminação constitui, portanto, um dos alicerces da ordem constituída e, porquanto corolário da dignidade da pessoa humana, irradia seus efeitos não apenas nas relações entre indivíduo e Estado (eficácia vertical), mas também naquelas materializadas entre indivíduos (eficácia horizontal), a exemplo das relações de trabalho.

Aliás, não poderia ser de modo diverso, devido aos compromissos internacionais assumidos pelo Brasil a respeito da matéria, tais como a Declaração Universal dos Direitos do Homem e Direitos Humanos, Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho e Convenção 111 da OIT.

No caso em tela, como visto na exposição dos fatos, TODOS os empregados da ré que inscreveram-se para disputar a diretoria do Sindicato dos Motoristas e Cobradores de Ônibus na Cidade do Rio de Janeiro, foram demitidos.

Todas denúncias, depoimentos colhidos e documentos apresentados nos autos levam a uma única conclusão: as dispensas foram discriminatórias em razão da sua participação sindical e tiveram como único objetivo desmobilizar o grupo de oposição, beneficiando o atual grupo dirigente do sindicato laboral.

A empresa nega tal prática ilegal, justificando a dispensa em atos faltosos e alegando que nunca foi informada de que os empregados integravam chapa eleitoral, ressaltando que “nem mesmo quando da homologação das rescisões no próprio sindicato de classe, não foi feita ressalva neste particular”.

De uma simples análise dos TRCT’s juntados, afasta-se o alegado pela empresa, na medida em que todos os termos rescisórios possuem a ressalva de que o trabalhador não está de acordo com a justa causa.

Quanto à comunicação oficial por parte do sindicato, de fato, inexistente prova de que foi realizado, nos moldes do exigido pela norma celetista (CLT, art. 543, pars. 3º e 5º).

Convém lembrar, ainda, que a exigência de comunicação do registro sindical à empregadora deve ser vista como requisito da prova do ato e não da substância do ato, tendo em vista que a determinação é dirigida ao Sindicato e não ao empregado. Isso porque o trabalhador não pode ser prejudicado pela omissão e falta

de diligência do ente sindical, principalmente nos casos, como o ora em questão, em que há indício de conluio do sindicato com empregadores a fim de prejudicar seus adversários políticos.

Não se pode ignorar também que, antes mesmo antes do registro da candidatura, diversas reuniões são realizadas entre os trabalhadores da categoria para a formação das chapas sindicais e, como consequência, são divulgados os processos e nomes de seus participantes.

É notório que nenhuma empresa deseja ter seu empregado eleito representante sindical, seja pela estabilidade advinda, seja pela contraposição de forças e interesses que o cargo exige, seja pela influência que exercerá sobre os seus demais empregados, ou ainda, porque, em certos casos, como no presente, importará na possível retirada de dirigentes omissos ou cooptados pelo poder patronal.

Estes são os fatores que levem às empresas, senão a acompanhar o transcurso do processo eleitoral, pelo menos, a observar aqueles, principalmente dentre os seus, que estão concorrendo aos cargos sindicais.

A respeito, ensina Maurício Godinho:

“É inviável firmar-se uma chapa sindical em poucos dias, uma vez que o processo de debate, conscientização, agrupamento, reunião, tudo exige, sem dúvida o transcurso de várias semanas, senão alguns meses, para que possa o processo sindical ser minimamente sério, consistente e democrático. Embora tais reuniões e debates façam-se fora da empresa e do horário de trabalho, é evidente que contam com o conhecimento das chefias empresariais, como é natural – a ação sindical não pode, nem deve

ser secreta em uma Democracia! Nesse quadro, a concessão do aviso às vésperas da data de registro das candidaturas, para inviabilizar a proteção da Constituição à vida sindical é conduta que agride todo o espírito (e regra) da Carta Magna, além da própria CLT. Afronta toda a tradição interpretativa acerca dos poderes do aviso prévio no âmbito trabalhista, que se tornaria, desse modo, arma poderosíssima contra qualquer atividade representativa obreira” (DELGADO, Maurício Godinho. Direito Coletivo do Trabalho. São Paulo, LTr, 2003, p. 94).

Não bastasse, temos também que os fatos narrados e as provas apresentadas não levam à outra conclusão, senão que empresa tomou conhecimento de que os seus empregados estavam inscritos na Chapa 03.

Segundo os depoimentos dos trabalhadores, “há uma notificação enviada para a empresa, no momento do registro da chapa eleitoral, uma vez que os candidatos têm direito a 30 dias de licença para participar das eleições”; “é praxe do sindicato comunicar à empresa dos inscritos nas chapas concorrentes”; “a empresa tomou conhecimento dos inscritos na chapa, porque o sindicato informa ao empregador quando há inscrição de uma chapa”.

Ademais, segundo depoimento prestado na 01ª Delegacia de Polícia, o Sr. Daniel Marmello Bahia, é claro e direto em declarar que o Vice-Presidente do Sindicato requisitou a demissão dos empregados contrários a chapa de situação.

Mas não é só.

A documentação apresentada pela ré no curso do Inquérito Civil demonstra a falta de consistência/credibilidade quanto a ocorrência das supostas faltas cometidas pelos trabalhadores, a justificar as dispensas realizadas.

Primeiramente, deve ser ressaltado que, os documentos juntados comprovam que o procedimento de apuração de falta e aplicação de penalidade na empresa, tem início com a comunicação interna, fiscal de rua ao superior, do ato praticado pelo motorista e, posteriormente, com a comunicação da ocorrência (conduta faltosa e penalidade porventura aplicada) do superior ao empregado, que põe sua assinatura no documento, declarando sua ciência.

Chama atenção, contudo, que nas supostas faltas que ensejaram a dispensa por justa causa, não só sequer foi dada ciência da falta aos trabalhadores, o que é comprovado pela falta de sua assinatura nas comunicações de ocorrência, como também, por vezes, sequer existiu comunicação interna do ato faltoso.

Tais fatos, somados as alegações dos trabalhadores quanto a inexistência das faltas alegadas, são indícios que estas foram fabricadas pela empresa, como forma de encobrir a dispensa discriminatória.

De todo modo, ainda que se admitisse a ocorrência destas faltas, há a absoluta desproporção na penalidade aplicada.

Segundo entendimento doutrinário e jurisprudencial consolidado, para admissão desta excepcionalíssima modalidade de extinção do pacto laboral, o empregador deve demonstrar que a conduta do empregado é típica, grave e constitui a causa da quebra da fidejussão contratual.

Os esquemas apresentados, criados por este *Parquet* para melhor visualização da vida profissional desses trabalhadores na empresa ré, demonstram se tratar de empregados que, no curso de anos de contrato de trabalho, sofreram nenhuma ou pouquíssimas penalidades.

A avaliação da gravidade da falta e a isonomia também restou desconsiderada, pois condutas que importavam em infrações leves, pouco tempo depois, levaram à penalidade máxima aplicada pela empresa.

A título de exemplo, citamos a Sra. Sandra Clemente, que, em 13.07.2016, provocou acidente de trânsito e, por isso, foi suspensa. Passado aproximadamente um mês, a mesma foi demitida por algo muito menos grave, a saber: deixar de atender a sinal de embarque de passageiros. Destaca-se que, por esta mesma prática, a trabalhadora havia, em 21.06.2016, sido apenas advertida.

Poder-se-ia alegar que essa diferença de penalidade pela mesma falta decorreu do histórico de condutas faltosas praticadas pela trabalhadora. Ocorre que empregados sem qualquer histórico de condutas faltosas, foram demitidos por justa causa por terem deixado de atender a sinal de embarque de passageiros apenas um mês após essa trabalhadora ter sido apenada, pela mesma falta, com uma simples advertência!

Não se está aqui a defender que o poder disciplinar do empregador não o autorizaria punir faltas posteriores de forma mais severa. Simplesmente causa espanto que tal mudança de penalidade tenha ocorrido, abruptamente, sem qualquer

comunicação os trabalhadores, e justamente quando estes resolvem disputar as eleições sindicais.

De qualquer ângulo que se observa, isto é, seja pelo passado funcional dos empregados, seja pela ausência da contumácia, da gravidade e da proporcionalidade da penalidade aplicada, resta claro que não foi observada a gradação necessária no exercício do poder disciplinar pelo empregador.

Convém ainda destacar que a justa causa não pode ser aplicada levemente, ante os efeitos nocivos que produz no contrato de trabalho. A prova, a ensejar sua validade, deve ser robusta, irretorquível, que não dê margem para dúvidas ou incertezas.

Tanto é assim, que, com base no princípio da continuidade da relação de emprego, no disposto no art. 818 da CLT c/c art. 373, §3º, II do CPC, e nas consequências sociais e psicológicas que advêm da atribuição de quaisquer dos motivos previstos na alínea do art. 482 da CLT, o ônus de prova da justa causa é conferido ao empregador, que deve fazê-lo de forma clara e convincente, demonstrando que a gravidade do ato imputado ao empregado rompeu a confiança existente entre as partes. É essa a posição de nossos tribunais:

“RECURSO ORDINÁRIO DO AUTOR. JUSTA CAUSA. -A justa causa é conceituada pela melhor doutrina como sendo todo ato faltoso grave, praticado por uma das partes, na relação de emprego, que autorize a outra a resolver o contrato de trabalho, sem ônus para o denunciante. Por sua gravidade, a alegação de justa causa deve ser exuberantemente comprovada pelo empregador, mediante prova firme e indubitosa, devendo ser observados, inclusive, os requisitos de nexos de causalidade, gravidade, proporcionalidade, igualdade de

apenação, inexistência de bis in idem ou perdão tácito e atualidade, somente sendo aplicada quando se tornar inviável a permanência do empregado pela quebra da fidúcia inerente aos contratos de trabalho.” (TRT-1 - RO: 00000603620135010075 RJ, Relator: Mario Sergio Medeiros Pinheiro, Data de Julgamento: 13/10/2015, Primeira Turma, Data de Publicação: 09/11/2015)

“JUSTA CAUSA. ÔNUS DA PROVA. É do empregador o ônus da prova da justa causa, a qual deve ser robusta, haja vista que no sistema jurídico brasileiro a dispensa do empregado pode ocorrer a qualquer momento, sem que seja necessária qualquer justificativa para o ato. Restando comprovada nos autos a prática de atos faltosos pelo empregado, impõe-se a manutenção da dispensa por justa causa.” (TRT-12 - RO: 00008856520155120022 SC 0000885-65.2015.5.12.0022, Relator: ROBERTO BASILONE LEITE, SECRETARIA DA 2A TURMA, Data de Publicação: 21/03/2016)

“JUSTA CAUSA DO EMPREGADO. ÔNUS DA PROVA É DO EMPREGADOR. O rompimento do vínculo empregatício por justa causa, eximindo o empregador dos ônus indenizatórios conseqüentes, deve arrimar-se em prova cabal, robusta e inequívoca do ato faltoso imputado ao obreiro, a par de configurar-se grave o bastante a ponto de tornar impossível a subsistência do liame. Compete ao empregador que alega a justa causa do empregado prová-la, eis que a justa causa se constitui em fato impeditivo da manutenção do vínculo empregatício, conforme art. 818 da CLT c/c inciso II do art. 333 do CPC.” (TRT-2 - RO: 14657220125020 SP 00014657220125020089 A28, Relator: MARCELO FREIRE GONÇALVES, Data de Julgamento: 05/12/2013, 12ª TURMA, Data de Publicação: 13/12/2013)

A empresa, contudo, não fez prova, ao menos razoável, dos motivos ensejadores da justa causa desses trabalhadores.

Esclareça-se que a ré é uma empresa de grande porte que, com a assistência jurídica que dispõe e com a prática advinda de anos de prestação de serviço, tem exato conhecimento do procedimento que deve adotar para aplicar uma justa causa válida aos seus empregados.

A verdade, entretanto, é que a conduta da empresa não está inserida num desconhecimento da lei e dos posicionamentos doutrinários e jurisprudenciais, mas ciente de que mais vale enviar o seu recado – de que qualquer participação sindical será prontamente punida com a pena máxima prevista em nosso ordenamento – do que arcar com as sanções aplicadas pelo Ministério Público e pelo Poder Judiciário.

Não há dúvidas, portanto, quanto ao caráter discriminatório dessas dispensas, em verdadeira política de intimidação, dirigida contra os trabalhadores e sua participação sindical.

Admitir válida a conduta da ré significa negar a própria Constituição vigente, fazendo tabula rasa dos princípios da liberdade e autonomia sindical e, pior, abrir caminho para o arbítrio dos empregadores que, mediante a dispensa de empregados que se envolvam em questões sindicais, poderão inviabilizar a independência e o fortalecimento dos sindicatos.

Não é a outra a justificativa para a preocupação da OIT que, por meio do Comitê de Liberdade Sindical do Conselho de Administração, já estabeleceu em diversos verbetes a necessidade de se combater a discriminação de trabalhadores em razão do seu envolvimento sindical. A título demonstrativo, colaciona-se:

“690. Nenhuma pessoa deve ser objeto de discriminação no emprego por causa de sua atividade ou de sua filiação sindical legítimas, sejam presentes ou passadas.”

“694. A proteção contra a discriminação anti-sindical deverá ser exercida especialmente contra todo ato que tenha como objetivo

despedir um trabalhador ou prejudica-lo, de alguma outra forma, por causa de sua filiação sindical ou de sua participação em atividades sindicais fora do local de trabalho ou, com o consentimento do empregador, durante o horário de trabalho.”

“695. A proteção contra atos de discriminação sindical deve abranger não só a contratação e a dispensa, mas também toda medida discriminatória adotada durante o emprego e, especialmente, as medidas que envolvam transferências, preterição ou outros prejudiciais.”

“696. Ninguém deve ser despedido ou objeto de medidas prejudiciais no emprego por causa de sua filiação sindical ou da realização de atividades sindicais legítimas, e é importante que, na prática, se proibam e se punam todos os atos de discriminação com relação ao emprego.”

Impelida pela complexidade da prova e com o objetivo de garantir efetividade aos princípios e normas constitucionais, em especial, no que se refere ao direito à não discriminação e à garantia do emprego contra despedida arbitrária, a jurisprudência vem firmando entendimento no sentido de que, havendo indícios de despedida discriminatória, **cabará a empresa demonstrar que a dispensa não ocorreu com o objetivo de discriminar/retaliar o trabalhador.** Ou seja, nestes casos o empregador passa a ter o dever de motivar a dispensa.

A respeito, colaciona-se o acórdão da 7ª Turma do TST, sobre a questão:

“DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. REINTEGRAÇÃO. 4.1 - O entendimento desta Corte superior é no sentido de que ônus da prova da dispensa não discriminatória cumpre ao empregador. Isso porque o direito de rescisão unilateral do contrato de trabalho, mediante iniciativa do empregador, como expressão de seu direito potestativo, não é ilimitado, encontrando fronteira em nosso

ordenamento jurídico, notadamente na Constituição Federal, que, além de ter erigido como fundamento de nossa Nação a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho (art. 1.º, III e IV), repele todo tipo de discriminação (art. 3, IV) e reconhece como direito do trabalhador a proteção da relação de emprego contra despedida arbitrária (art. 7.º, I). 4.2 - **Esta Corte, inclusive, sinaliza que, quando caracterizada a dispensa discriminatória, ainda que presumida, o trabalhador tem direito à reintegração, mesmo não havendo legislação que garanta a estabilidade no emprego**, consoante a diretriz da Súmula 443 do TST e de precedente jurisprudencial. 4.3 - No presente caso, emerge dos autos a presunção de que a dispensa do reclamante, portador de glaucoma congênito e em vias de realizar cirurgia, por iniciativa do empregador, foi discriminatória e arbitrária, até porque não houve nenhuma prova de que ela ocorreu por motivo diverso, constituindo, portanto, afronta aos princípios gerais do direito, especialmente os previstos nos arts. 1.º, III, 3.º, IV, 7.º, I, e 170 da Constituição Federal. **Recurso de revista conhecido e provido.** (TST - RR: 1996700792006509 1996700-79.2006.5.09.0011, Relator: Delaíde Miranda Arantes, Data de Julgamento: 13/08/2013, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 16/08/2013)

A inversão do ônus da prova torna-se imprescindível, nestes casos, em razão da incontestável hipossuficiência do trabalhador.

Importa registrar que não se estará aqui obrigando o empregador a fazer prova de fato negativo (que não discriminou), mas sim, e apenas, a motivar a dispensa, a qual, em se tratando de justa causa, deve se enquadrar em alguma das hipóteses previstas no art. 482 da CLT.

Não há dúvidas de que as dispensas decorreram do simples fato dos empregados ostentarem de candidato a representação dos trabalhadores, em verdadeira política de intimidação, dirigida ao mesmo tempo contra o trabalhador e contra a entidade e pessoas que os representam.

O reconhecimento das dispensas discriminatórias e da invalidade das demissões é, portanto, medida que se impõe a fim de reverter esse senso de impunidade.

Ao discriminar esses trabalhadores, a ré feriu de morte os comandos insertos na Lei nº 9.029/95, que veda, em seu art. 1º, qualquer ato que impeça ou importe rompimento do contrato por motivo discriminatório.

A disposição legal mencionada amolda-se perfeitamente ao caso em discussão, devendo ser utilizadas para a proteção dos empregados dispensados, com o que se estará preservando os comandos constitucionais estabelecidos no art. 3º, IV e art. 8º, VIII da CRFB/88, coibindo a discriminação e assegurando aos trabalhadores da empresa a máxima representação de seus interesses.

Destaca-se que, em situações análogas, isto é, nos casos em que o ato praticado (dispensa imotivada) continha, na realidade, dispensa arbitrária/abusiva ou mesmo abuso de direito, a jurisprudência já reconheceu o direito do trabalhador à reintegração. Exemplificativamente, colaciona-se o julgado:

“A Lei nº 9.029/95 que trata da proibição de práticas discriminatórias vem sendo aplicada por analogia em condutas não relacionadas na referida lei, principalmente quando há violação a direitos fundamentais.

Não bastasse isso, o art. 3º, IV, da CF/88, preceitua pela participação lícita em sindicato configura conduta discriminatória passível de indenização por dano moral. Nesse sentido é que se mantém a sentença.” (TST, 8ª Turma, PROCESSO Nº TST-AIRR-701-55.2010.5.24.0021, Márcio Eurico Vitral Amaro, j. 31/10/2011).

25. CONDUTA ANTI-SINDICAL. PARTICIPAÇÃO EM GREVE. DISPENSA DO TRABALHADOR. A dispensa de trabalhador motivada por sua participação lícita na atividade sindical, inclusive em greve, constitui ato de discriminação antissindical e desafia a aplicação do art. 4º da Lei 9.029/95, devendo ser determinada a “readmissão com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas” ou “a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento” sempre corrigidas monetariamente e acrescida dos juros legais.

Reconhecida a dispensa discriminatória, tem o empregado direito a ser readmitido, nos termos do art. 4º da Lei 9.029/95.

“Art. 4º. O rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, nos moldes desta Lei, além do direito à reparação pelo dano moral, faculta ao empregado optar entre: (Redação dada pela Lei nº 12.288, de 2010) (Vigência)

I - a readmissão com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente, acrescidas dos juros legais;

II - a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais.”

Ante todo o exposto, diante do manifesto valor do direito ao trabalho e considerando que, até o presente momento, os trabalhadores, muito embora possuam anos de experiência na função, ainda não conseguiram obter novo emprego – havendo, inclusive, indícios de que os mesmos estão sendo discriminados pelas empresas de ônibus em razão de sua participação sindical (“lista suja”), requer este *Parquet* sejam os nove trabalhadores supracitados readmitidos, com ressarcimento integral, corrigido monetariamente e acrescido dos juros legais, de todo o período de afastamento, nos moldes do art. 4º, II da Lei 9.029/95.

b) Da Conduta Antissindical

Examinando a situação particular dos empregados dispensados e o reflexo destas dispensas para o exercício das atividades sindicais e, principalmente, em relação aos próprios trabalhadores, o que se constata é que, a conduta da empresa ré configura ato antissindical.

A liberdade sindical pode ser entendida como direito subjetivo público de liberdade destinado a inibir o Estado de realizar atos que possam lesar o interesse do trabalhador e das próprias entidades sindicais, como também direito fundamental dos trabalhadores, a ser observado pelo empregador, em agruparem-se estavelmente para participar da organização das relações produtivas.

Na condição de direito fundamental, fruto de um processo evolutivo fortemente marcado pela busca do reconhecimento da fragilidade do trabalhador, encontra-se materializada em inúmeros tratados internacionais, tais como a Convenção 87, 98 e 135 da OIT, Declaração Universal dos Direitos Humanos, Carta da Organização dos Estados Americanos de 1948, Pacto de San José da Costa Rica, Declaração Sociolaboral do Mercosul.

Garantir a efetivação do direito ao livre exercício da atividade sindical também foi uma preocupação do legislador brasileiro. É o que se observa no art. 8º, caput e incisos da CRFB/88.

Da leitura do dispositivo acima referido, extrai-se que o conteúdo do direito à liberdade sindical abrange os direitos de filiação, desfiliação, constituição de sindicato, organização e administração do ente sindical pelos próprios trabalhadores, entre outros. Faculdades estas que podem ser opostas ao Estado, aos empregadores e aos próprios sindicatos.

A liberdade sindical não é, sob tal perspectiva, um fim em si mesmo, mas um instrumento indispensável para assegurar, por meio de acordos e convenções coletivas de trabalho, condições de vida e de trabalho compatíveis com a dignidade humana, valor inerente a todo regime democrático.

Nessa perspectiva, em princípio, e de forma mais genérica, caracterizam-se como antissindicais quaisquer atos que venham a prejudicar indevidamente o titular dos direitos sindicais, quando em exercício da atividade sindical, ou, ainda, toda conduta que prejudica a própria causa sindical.

A doutrina também assevera a importância do princípio da Liberdade Sindical e a total ilicitude de práticas antissindicais:

“O primeiro desses princípios postula pela ampla prerrogativa obreira de associação e, por conseqüência, sindicalização. O princípio pode ser desdobrado em dois: liberdade de associação mais abrangente; e liberdade sindical. O princípio da liberdade de associação assegura conseqüência jurídico-institucional a qualquer iniciativa de agregação estável e pacífica entre pessoas, independentemente de seu segmento social ou dos temas causadores de aproximação (onde se situa a idéia de liberdade sindical). O princípio associativo envolve noções conexas de reunião e associação. Por reunião entende-se a agregação episódica de pessoas em face de problemas e objetivos comuns; por associação, a agregação

permanente (ou, pelo menos, de longo prazo) de pessoas em face de problemas e objetivos comuns. **Noções interligadas, a liberdade de reunião sempre foi pressuposto importante à consecução da liberdade de associação – trata – se daquilo que José Afonso da Silva chama de “liberdade – condição, porque sendo um direito em si, constitui também condição para o exercício de outras liberdades”. As duas idéias têm lastro na própria matriz social do ser humano, sendo também fundamentais à estruturação e desenvolvimento da democracia.** São, ao mesmo tempo, uma afirmação da essência humana dos indivíduos e um seiva oxigenadora da convivência no plano social.” (DELGADO, Maurício Godinho, Curso de Direito do Trabalho, SP: LTr, 2002, p.1281 – 1282)

Importante salientar que a proteção aos dirigentes sindicais, e todos aqueles que concorram a este cargo, é a principal garantia para a criação e desenvolvimento de entidades sindicais livres e autônomas.

Tanto é assim que a Constituição da República, considerando a relevância das entidades sindicais para o equilíbrio das relações trabalhistas e, sobretudo, com o escopo de assegurar os primados da autonomia e da liberdade sindical, vedam 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 (art. 8º, inciso VIII).

Maurício Godinho Delgado muito bem disserta sobre a matéria:

“O princípio da liberdade associativa e sindical propugna pela franca prerrogativa de criação e desenvolvimento das entidades sindicais, para que se tornem efetivos sujeitos do Direito Coletivo do Trabalho. Como qualquer princípio, enquanto comando jurídico instigador, a presente diretriz também determina ao ordenamento jurídico que confira consistência ao conteúdo e objetivo normativos que enuncia. Ou seja, que estipule garantias mínimas à estruturação e

atuação dos sindicatos, sob pena de não poderem cumprir seu papel de real expressão da vontade coletiva dos respectivos trabalhadores. Algumas dessas garantias já estão normatizadas no Brasil. A principal delas é a vedação à dispensa sem justa causa do dirigente sindical, desde a data de sua inscrição eleitoral até um ano após o término do correspondente mandato (art. 8, VIII, CF-88). Esta garantia conta, inclusive, com medida judicial eficaz do Juiz do Trabalho, mediante a qual pode-se determinar, liminarmente, a reintegração obreira em contextos de afastamento, suspensão ou dispensa pelo empregador (art. 659, X, CLT, conforme Lei n. 9.270-1996)" (Direito coletivo do trabalho. 4ª Ed. São Paulo: LTr, 2011, ps. 51/52).

No caso em tela, como visto na exposição dos fatos, TODOS os empregados da ré que se inscreveram para disputar a diretoria do Sindicato dos Motoristas e Cobradores de Ônibus na Cidade do Rio de Janeiro, foram demitidos.

Conforme acima demonstrado, está claro, pois, que a dispensa de diversos rodoviários teve caráter nitidamente discriminatório e **objetiva impedir a livre representação dos trabalhadores, configurando, desse modo, conduta antissindical.**

O fato da dispensa ocorrer logo após a inscrição na chapa sindical **não visou somente eliminar de seu quadro de pessoal empregado que considera inoportuno, mas, muito além disso, visou enfraquecer a defesa dos trabalhadores que é feita pela entidade.** É que essa prática acaba servindo como "aviso" aos demais trabalhadores quanto às possíveis consequências de tentar concorrer nas eleições sindicais, **senão impedindo, pelo menos enfraquecendo, a livre representação dos trabalhadores.**

É inegável que a conduta perpetrada pela ré causou, e causa, lesão não só aos empregados dispensados, que foram demitidos injustamente e até hoje encontram-se estigmatizados e marginalizados do mercado de trabalho, como também a todos os empregados atuais e futuros da ré, que estão representados por sindicalistas que eles não desejam, tendo em vista a interferência indevida da empresa durante a realização das eleições.

Ora, como falar em liberdade sindical e em seu reconhecimento se for admitido a qualquer empresa, **sem justificativa**, o “direito” de pôr fim ao contrato de trabalho de todos aqueles que se aventurem a disputar a direção sindical?

A conduta, destarte, não só põe em risco a liberdade sindical, mas também coage, desestimula, reprime os trabalhadores para não aderirem ao sindicato na luta por melhores condições de trabalho, configurando clara coação moral, já que os trabalhadores se sentem pressionados a não disputar cargos sindicais, pois temerosos de que, com eventual inscrição de chapa, serão alijados de seus empregos, como ocorreu com os seus colegas.

A dispensa dos trabalhadores – sem a garantia de estabilidade por terem pedido a eleição –, inviabiliza o retorno ao status quo anterior, tendo em vista que os mesmos, desempregados, deixam de possuir requisito essencial, previsto no Estatuto, para terem o direito de votar e serem votados. Assim, a demissão possui como objetivo não só impedi-los de participar daquele pleito específico, como também de evitar, principalmente por meio de “lista suja” entre as empresas da categoria, que estes voltem a exercer essa atividade laboral e, assim, participar de futuras eleições.

Em assim agindo, a empresa consegue manter todo um sistema de controle sobre o sindicato, impedindo o ingresso nos seus quadros daqueles que ousem contestar o poder patronal e reivindicar maiores direitos aos trabalhadores.

Devemos ter em mente que, *in casu*, temos de um lado, um sindicato notoriamente omissos (tanto é assim que os próprios trabalhadores realizaram, em 2014, uma greve sem sua intervenção) e de outro, uma empresa integrante de um dos maiores conglomerados de transporte de passageiros do Brasil (Grupo Guanabara), envolvido, recentemente, em um escândalo de corrupção consistente no pagamento de propina à políticos para manutenção e consecução de benefícios. Se até mesmo políticos eram pagos para manter os interesses da empresa, o que dizer de uma diretoria sindical?

De todo modo, os fatos e provas envolvendo a morte da líder de oposição, irregularidades no processo eleitoral e recebimento de propina por parte da diretoria atual do sindicato instruem o Inquérito Civil Público n. 004436.2016.01.000/8 e serão objeto de ação própria.

Devemos ter em mente, contudo, que a entidade sindical se apresenta como mecanismo de recomposição das forças inerentes à relação capital/trabalho, propiciando um espaço de debate equilibrado acerca das condições de trabalho. Influenciar as eleições, evitando a eleição de dirigentes interessados e combativos e permitindo a manutenção de diretorias omissas, significa alterar essa frágil – e nem sempre existente – igualdade das partes, conseguida após anos de lutas dos trabalhadores, tornando o poder empresarial ainda mais poderoso.

Não é por outra razão que diplomas legais e internacionais preveem a proteção do exercício da liberdade sindical, em sentido amplo, e a sanção contra atos que importem na sua violação.

No plano internacional, especificamente sobre o tema, estabelece a Convenção da OIT n. 98, ratificada pelo Brasil em 18 de novembro de 1952, que os trabalhadores devem beneficiar-se de proteção adequada contra todos os atos de discriminação que tendam a lesar a liberdade sindical em matéria de emprego, referindo-se, especialmente, aos atos que tenham por fim: a) condicionar o emprego à não filiação ou que deixe de fazer parte de um sindicato; e **b) despedir o trabalhador ou causar-lhe prejuízo por quaisquer outros meios, por motivo de filiação sindical ou de participação em atividades sindicais dentro ou fora da jornada de trabalho.**

Já no âmbito nacional, a Consolidação das Leis do Trabalho, no artigo 543, § 6º, coíbe esse tipo de proceder patronal, sujeitando o infrator a sanções administrativas, sem prejuízo da reparação a que tiver direito o empregado (verbas trabalhistas e indenização por danos patrimoniais e morais), como se constata, *in verbis*:

“A empresa que, por qualquer modo, procurar impedir que o empregado se associe a sindicato, organize associação profissional ou sindical ou exerça os direitos inerentes à condição de sindicalizado fica sujeita à penalidade prevista na letra *a* do art. 553, sem prejuízo da reparação a que tiver direito o empregado”

A dispensa de empregados candidatos ao cargo de representação sindical agride diretamente todos os integrantes da categoria representada pelo

sindicato, que não tem alternativa a não ser assistir passivamente a empresa interferir diretamente no pleito eleitoral.

Não se pode permitir que o direito constitucional de liberdade sindical seja cerceado, funcionando as demissões como uma verdadeira ameaça aos que ousarem disputar as eleições sindicais, em contraposição aos interesses da ré.

Frise-se mais, como remate, que a empresa, até mesmo pela clareza e antiguidade das disposições legais e do posicionamento pacífico da mais alta corte do país, tem total consciência dos atos violadores cometidos em desfavor dos trabalhadores rodoviários, num claro sentimento de impunidade e descaso para com as Leis.

Fazer cessar as atitudes aqui demonstradas, dando sentido à garantia de liberdade de ação sindical prevista no texto constitucional brasileiro é medida que se impõe e aqui se pretende, por intermédio da atuação do último intérprete, e por isto o maior responsável pela garantia, o Poder Judiciário.

3. DA NECESSIDADE DE ANTECIPAÇÃO DOS EFEITOS DA TUTELA

A lei da Ação Civil Pública (lei nº 7.347/85), em seu artigo 12, foi uma das primeiras a permitir a concessão do pedido, ou seja, o caráter satisfativo sem o exaurimento do processo de conhecimento, assim dispendo: *“Poderá o juiz conceder mandado liminar, com ou sem justificação prévia, em decisão sujeita a agravo.”*

Posteriormente, a Lei n.8.952/94, que alterou a redação de diversos artigos do antigo Código de Processo Civil, adotou procedimento semelhante, conforme se verifica da redação dos artigos 273 e 461, que previam a possibilidade de antecipação dos efeitos da tutela.

Já o novo Código de Processo Civil (Lei nº 13.105/15) divide a tutela provisória entre a de urgência e a de evidência (artigo 294).

Segundo o seu art. 300, exige-se, para concessão da tutela de urgência, a presença dos seguintes requisitos: (i) a probabilidade do direito e (ii) o perigo de dano ou o risco ao resultado útil do processo.

A documentação acostada, isto é, o Inquérito Civil nº 004349.2016.01.000/3 – contendo denúncias recebidas pelo Ministério Público do Trabalho, depoimentos colhidos dos trabalhadores e, inclusive, manifestações e documentos apresentados pela ré –, revela o caráter discriminatório da dispensa e evidenciam, de forma inquestionável, para fins de cognição sumária, a probabilidade do direito.

Por outro lado, constata-se também a satisfação do segundo pressuposto, porquanto se verifica presente micro e macro lesão de interesses e direitos individuais e metaindividuais que se protraí no tempo, com fundado perigo de dano aos trabalhadores.

Este perigo de dano verifica-se na medida em que a presente ação levará tempo para a instrução e demais atos que lhe são pertinentes. Em razão disso,

foge à razoabilidade admitir que os trabalhadores continuem desempregados, sem meios de manter sua subsistência e de sua família até o trânsito em julgado da ação.

Mas não é só. O perigo de dano abarca também o risco de que os todos os atuais e futuros empregados da ré continuem, durante a normalmente longa tramitação processual, sendo impedidos, por receio de retaliação, de exercer, de forma plena, o seu direito fundamental à liberdade sindical.

De mais a mais, a Lei 9.029/95, prevê que, reconhecida a dispensa discriminatória, tem o empregado direito a ser readmitido (art. 4º).

Convém destacar também que inexistente receio de irreversibilidade do provimento (§3º do art. 300 NCPC), na medida em que a concessão da liminar consubstancia determinação para que a empresa passe a agir dentro da lei.

Veja-se, portanto, que o provimento liminar, neste caso, é plenamente reversível, ao contrário de sua não concessão, que implicaria no prosseguimento de condutas discriminatórias e antissindicais e na manutenção do desemprego de trabalhadores ilegalmente demitidos.

Em síntese: se não for imposta, com brevidade e expediência, cessação da prática ilícita combatida nesta ação, estimular-se-á a conduta transgressora da ordem jurídica, na medida em que reforçará o sentimento da empresa de que não deve se curvar perante o ordenamento pátrio, podendo demitir ao seu exclusivo talante, todos aqueles que ousarem a exercer de forma plena o seu direito de liberdade sindical.

Nessas circunstâncias, preenchidos todos os pressupostos indispensáveis e demonstrada a grave ilegalidade que exsurge dos fatos noticiados, a concessão de tutela de urgência, nos termos do art. 12 da Lei n. 7.347/85 c/c o art. 300 NCPC, é medida que naturalmente se impõe, a fim de minimizar os impactos já produzidos pela ré.

4. DO DANO MORAL COLETIVO

Dispõe o primeiro artigo do Título IX do Código Civil, que trata da responsabilidade civil, inteiramente aplicável à espécie, por força do art. 8º da CLT: *“Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo”*.

Desde a promulgação da atual Constituição da República, é possível reconhecer o dano moral coletivo e a possibilidade de sua reparação (art. 5º, incisos, V e X). Ao verificar a presença de uma conduta ilícita que viola interesses coletivos, configurando o dano moral coletivo, nasce a possibilidade para a sociedade de invocar a reparação, mediante previsão legal.

O fundamento jurídico para o dano moral coletivo no direito brasileiro reside tanto no CDC (Lei 8.078/90), como na Lei Antitruste (Lei 8.884/94). O primeiro diploma estabelece em seu art. 2º, parágrafo único, que “equipara-se a consumidor a **coletividade de pessoas**, ainda que indetermináveis, que haja intervindo nas relações de consumo”; já o segundo dispõe, em seu art. 1º, parágrafo único, que “A **coletividade é a titular dos bens jurídicos** protegidos por esta lei”.

É desnecessário dizer que ambos os diplomas podem e devem ser aplicados ao caso *sub oculi*, uma vez que devidamente alinhados com os princípios constitucionais da justiça social, dignidade da pessoa humana, primado do trabalho, valor social do trabalho e busca do pleno emprego, além de inteiramente consentâneos com o permissivo do art. 8º, parágrafo único, da CLT, bem assim com o art. 7º, *caput*, da CR, que também traz uma cláusula de abertura ao estabelecer que “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, **além de outros que visem à melhoria de sua condição social**” (destaques aditados).

À guisa de arremate, ressalte-se a gravidade do descumprimento do preceito constitucional da plena liberdade associativa e sindical (artigo 8º) e do próprio artigo 1º, *caput*, da mesma Carta Magna que reza ser a República Federativa do Brasil, um **Estado Democrático de Direito**.

No que toca à configuração do dano moral, seja ele individual ou coletivo, não se exige, para a verificação de sua ocorrência, a sua prova, ao reverso do que sói ocorrer com o dano material, que não prescinde da prova do prejuízo sofrido. Explica Xisto Tiago de Medeiros Neto:

“...considerando-se atingir a lesão interesses extrapatrimoniais, gerando dor, sofrimento, angústia, constrangimento, ou qualquer relevante 'modificação desfavorável do espírito', não se há de exigir do lesado a demonstração de que efetivamente sofreu o dano, já que a sua percepção emana da própria violação, constituindo uma *praesumptionis hominis* (presunção do homem).(...)

A responsabilidade, portanto, tratando-se de dano moral, decorre, em regra, do simples fato da violação (*damnum in re ipsa*), não se cogitando de analisar-se o traço subjetivo do ofensor ou se provar a existência do prejuízo extrapatrimonial, que, por si só, já é

uma evidência do próprio fato (*ipso facto*) "(MEDEIROS NETO, Xisto Tiago de. Dano Moral Coletivo, Editora LTr, São Paulo, 2004, pág. 61)

Com relação à reparação, têm-se entendido pelo tríplice objetivo da indenização, ou seja, preventivo/pedagógico, ressarcitório/compensatório e punitivo/sancionatório. Com efeito, a reparação deve representar uma função pedagógica, a fim de desestimular a prática daquela determinada conduta pela sociedade; uma função punitiva para o infrator, para que sinta a reação do Direito e também se sinta desestimulado e, por fim, ressarcitório ou compensatório, no intuito de que o ofendido tenha amenizada a lesão sofrida.

Doutrina e jurisprudência, do mesmo modo, têm construído as balizas para a reparação do dano, quais sejam a situação econômica do infrator, as condições pessoais da vítima ou ofendido, a intensidade do sofrimento da vítima, a gravidade, a natureza e a repercussão da lesão e o grau de culpa ou intensidade do dolo. A razão deste balizamento é evitar que a indenização represente um enriquecimento sem causa pelo ofendido, se desmedida ou excessivamente onerosa, ou mesmo um incentivo ao ofensor, se inexpressiva ou irrisória.

É inegável que a conduta perpetrada pela ré causou, e causa, lesão não só aos empregados dispensados, que foram demitidos injustamente e até hoje encontram-se estigmatizados e marginalizados do mercado de trabalho, como também a todos os empregados atuais e futuros da ré, que estão representados por sindicalistas que eles não desejam, tendo em vista a interferência indevida da empresa durante a realização das eleições.

O cabimento da reparação por compensação pecuniária também se justifica porque já não há como propiciar aos lesados o retorno ao *status quo ante*, ou seja, a reparação *in natura* resta obstada, porquanto as lesões causadas à plena liberdade sindical dos integrantes da categoria não podem mais ser restauradas.

A jurisprudência nacional tem entendimento favorável ao pleito ministerial, reconhecendo a ocorrência de dano moral coletivo e a necessidade de reparação em casos envolvendo condutas antissindicais semelhantes:

CONDUTA ANTISSINDICAL. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL COLETIVO. POSSIBILIDADE. A egrégia Corte Regional consignou que a ré, ao contratar seus empregados, exigia que eles fizessem um termo declarando não fazerem parte de diretoria ou organização sindical. Concluiu, então, que tal conduta se caracterizava como antissindical, porquanto tinha o condão de afastar os empregados dos órgãos representativos da categoria profissional correspondente, afrontando, assim, o princípio da liberdade sindical. Nesse passo, condenou a ré ao pagamento de dano moral coletivo, no montante de R\$ 300.000,00 (trezentos mil reais), reversíveis ao FAT – Fundo de Amparo ao Trabalhador. Esta colenda Corte Superior firmou sua jurisprudência no sentido de entender possível a condenação ao pagamento de indenização por dano moral coletivo daquele que lesa a moral de uma determinada comunidade, bem como a possibilidade de reversão da indenização ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT). No tocante à possibilidade de condenação ao pagamento por dano moral coletivo, entende-se que a ofensa a valores consagrados em uma coletividade determinada ou determinável são plenamente passíveis de reparação, e que a ação civil pública, enquanto instrumento de tutela jurisdicional de direitos difusos, coletivos ou individuais homogêneos, é meio hábil para a busca daquela compensação. A hipótese reversão do produto da condenação em espécie na referida demanda ao Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT -, encontra, de igual sorte, guarida nesta Corte, notadamente diante do que preveem os artigos 13 da Lei nº 7.473/1985 e 10 da Lei nº 7.998/1990. Recurso de revista não conhecido. (TST RR – 51500-08.2005.5.03.0007, Relator Ministro:

Guilherme Augusto Caputo Bastos, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT17/12/2010).

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. ATOS ANTISSINDICAIS. DANO MORAL COLETIVO. INDENIZAÇÃO. 1. Nega-se provimento ao agravo de instrumento, quando não demonstradas as hipóteses de cabimento do recurso de revista, previstas no art. 896 da CLT. 2. O Tribunal Regional concluiu ter sido configurada a conduta discriminatória e antissindical por parte do réu da ação civil pública, consistente, dentre outros atos, no estorno de empréstimo bancário e na preterição de promoção funcional em virtude da filiação e da integração à diretoria de sindicato. 3. Assim, configurados a conduta antijurídica do agente, a ofensa a interesses jurídicos fundamentais, titularizados por determinada coletividade, a intolerabilidade da ilicitude, diante do contexto e da repercussão social, bem como o nexo causal entre a conduta e o dano correspondente à violação do interesse coletivo, a decisão regional que reconheceu ser devida a indenização por dano moral coletivo não viola o art. 186 do Código Civil, ao contrário, confere plena eficácia ao preceito legal que rege a responsabilidade civil subjetiva. Agravo de instrumento a que se nega provimento. (TST AIRR- 102840-24.2005.5.13.0003, Ministro Relator Walmir Oliveira da Costa, 1ª Turma, Data do Julgamento: 03/04/2013)

DANO MORAL COLETIVO. CONDUCTA ANTISSINDICAL. Configura-se conduta antissindical aquela ação que investe indevidamente contra o pleno exercício dos direitos sindicais por seu titular, negando-lhe as prerrogativas e facilidades necessárias ao normal desempenho da ação coletiva. A demissão de 60% dos integrantes de chapa sindical opositora, dentro do prazo de seis meses do término do pleito eleitoral, revela verdadeiro ato atentatório aos princípios constitucionais da liberdade de associação e de representação sindical, que não podem passar ilesas ao crivo do Poder Jurisdicional do Estado, sob pena de se conferir verdadeiro atestado ao arbítrio, à falta de democracia, de dialética e liberdade eleitoral. É nítido o ataque à liberdade de associação e à liberdade sindical, porquanto as seguidas demissões inibem o interesse de outros trabalhadores na atuação junto ao movimento sindical. O dano moral coletivo presente na agressão à esfera moral de uma comunidade determinada ou indeterminada, ocasionada por fato grave capaz de ensejar sentimento de repulsa, vergonha, sofrimento e insatisfação relevante

de toda a coletividade, resta caracterizado. (TRT-5 - RecOrd: 01638005420095050511 BA 0163800-54.2009.5.05.0511, Relator: LUÍZA LOMBA, 2ª. TURMA, Data de Publicação: DJ 20/04/2012.)

Diante do exposto, **considerando** a inequívoca consciência do caráter ilícito da conduta praticada, com a prática de condutas claramente antissindicais;

Considerando o caráter ilegal, abusivo e cruel do ato de dispensa dos rodoviários que participaram das eleições, sendo, ainda por cima, feita “por justa causa”;

Considerando o prejuízo à categoria que não pode escolher livremente os seus dirigentes sindicais;

Considerando os indícios de “lista suja”, a impossibilitar não só o exercício da função que habitualmente exerciam, como a nova disputa eleitoral;

Considerando a aprovação da reforma trabalhista, o que dificulta, sobremaneira, a admissão desses trabalhadores com as mesmos direitos e benefícios que possuíam antes da sua dispensa ilegal;

Considerando o efeito perverso das demissões que espalharam medo entre os trabalhadores de se envolver com as atividades sindicais;

Considerando o fato de a empresa ré deter a concessão de serviço público de transporte coletivo urbano de passageiros no Rio de Janeiro, o que

evidencia a relevância de sua atividade e sua obrigação em adotar uma conduta rigorosamente em harmônica com o ordenamento jurídico, incluindo o trabalhista;

Considerando a capacidade econômica da empresa, integrante do Grupo Guanabara, um dos maiores conglomerados de empresas de transportes de passageiros do Brasil;

Considerando a necessidade de se conferir o efeito pedagógico da sanção, capaz de coibir a reiteração da conduta e de servir de exemplo para que os demais empregadores se vejam desestimulados de assim proceder, até porque trata-se de uma empresa concessionária de serviço público;

Considerando a extensão subjetiva da lesão, que além de atingir os empregados e ex-empregados da ré, atingiu diretamente todos os trabalhadores do segmento do transporte rodoviário do Rio de Janeiro;

Considerando os compromissos internacionais assumidos pelo Brasil, notadamente através das ratificações da Convenção 98 da OIT, de proteger os trabalhadores contra atos de discriminação com relação a seu emprego, especialmente quando a causar a demissão de um trabalhador por sua participação em atividades sindicais;

Está, pois, configurada hipótese de reparação pelos danos à coletividade, razão pela qual este *Parquet* **requer o pagamento de indenização que, diante da capacidade econômica da ré e do grau da violação de preceitos atinentes à proteção dos direitos fundamentais do trabalhador, deve ser arbitrada, conforme a**

prudência desse Juízo, em valor não inferior a R\$ 3.000.000,00 (três milhões de reais), reversível a instituição sem fim lucrativo, de notória prestação de serviços sociais e/ou instituições públicas e privadas que tenham como objetivo a defesa e fiscalização dos direitos sociais, a ser indicada pelo *Parquet* ou pelo Juízo, ou ao FUNDO DE AMPARO AO TRABALHADOR – FAT, nos termos do art. 5º, parágrafo 6º e 13 da Lei nº 7.345/85.

5. DA PUBLICIDADE DA DECISÃO ESPERADA

Para se remediar eficazmente a ilicitude praticada, impedir a reincidência e permitir o ressarcimento de eventuais direitos dos trabalhadores, faz-se necessária a divulgação da decisão proferida neste processo mediante sua permanente afixação em quadros de avisos da empresa e nos locais de trabalho de seus empregados.

Trata-se de meio necessário para se dar efetividade à decisão, cuja fiscalização de cumprimento será apropriadamente exercida pelos próprios empregados da empresa, encontrando respaldo, pois, no art. 536 do NCPC, que autoriza ao juiz determinar medidas para se dar efetividade à tutela específica.

Ademais, aplica-se por analogia o disposto no §2º do art. 614 da CLT, pois as medidas a serem determinadas na decisão judicial afetam todos os trabalhadores da empresa.

6. DOS PEDIDOS

Diante do exposto, requer a Vossa Excelência:

LIMINARMENTE

1 - A concessão de tutela de urgência, *inaudita altera pars*, para que a empresa ré seja obrigada a cumprir OBRIGAÇÃO DE FAZER, consistente em:

- a. Reintegrar ao emprego, no prazo de 24 horas, os Srs. Fernando da Silva Matos, Oseas Franklin dos Santos, Diego Moura Ferreira, Alexandre Moreira da Paixão, Wellington Borges Figueiredo, Bruno Mendel Ramos do Nascimento, Wellington Goulart Moreira, Sandra Maria P.R.N. Clemente e José Luiz França da Silva, com os salários que percebiam à época de sua demissão, pagando-lhes os salários vencidos e vincendos, além de consectários legais, se houver, desde a data da demissão;
- b. Abster-se de praticar, diretamente ou por meio de seus prepostos, qualquer ato que tenha por efeito constranger ou intimidar seus empregados a não participar, de qualquer forma ou por qualquer meio, das eleições sindicais e/ou de qualquer outra atividade sindical;
- c. Abster-se de praticar, diretamente ou por meio de seus prepostos, qualquer ato que tenha por efeito discriminar, retaliar, intimidar ou pressionar os trabalhadores que participem, de qualquer forma por qualquer meio, das eleições sindicais e/ou de qualquer outra atividade sindical;
- d. Abster-se de realizar dispensa de todo e qualquer empregado candidato a cargo de direção sindical, salvo nos casos de falta grave, devidamente comprovada;

- e. Cientificar todos os seus empregados acerca do inteiro teor da tutela de urgência concedida, mediante a fixação de cópia legível da decisão nos quadros de aviso de todos os seus estabelecimentos, nos terminais de ônibus das linhas em que opera, nas sedes do sindicato da categoria e, ainda, no Livro de Inspeção do Trabalho – LIT;

Todos sob pena de multa diária, no tocante a cada trabalhador/estabelecimento e a cada obrigação, no valor de R\$ 10.000,00 (dez mil reais).

DEFINITIVAMENTE:

2 - A confirmação da tutela de urgência concedida, para reconhecer a dispensa discriminatória e condenar a empresa ré a reintegrar ao emprego, no prazo de 24 horas, os Srs. Fernando da Silva Matos, Oseas Franklin dos Santos, Diego Moura Ferreira, Alexandre Moreira da Paixão, Wellington Borges Figueiredo, Bruno Mendel Ramos do Nascimento, Wellington Goulart Moreira, Sandra Maria P.R.N. Clemente e José Luiz França da Silva, com os salários que percebiam à época de sua demissão, pagando-lhes os salários vencidos e vincendos, além de consectários legais, se houver, desde a data da demissão, **sob pena de multa diária, por trabalhador, no valor de R\$ 10.000,00 (dez mil reais);**

3 - A confirmação da tutela de urgência concedida, para condenar a empresa ré a cumprir na OBRIGAÇÃO DE FAZER, consistente em:

- a. Abster-se de praticar, diretamente ou por meio de seus prepostos, qualquer ato que tenha por efeito constranger ou intimidar seus empregados a não participar, de qualquer forma ou por qualquer meio, das eleições sindicais e/ou de qualquer outra atividade sindical;

- b. Abster-se de praticar diretamente ou por meio de seus prepostos, qualquer ato que tenha por efeito discriminar e/ou retaliar os trabalhadores que participem, de qualquer forma por qualquer meio, das eleições sindicais e/ou de qualquer outra atividade sindical;
- c. Abster-se de realizar dispensas de todo e qualquer empregado candidato a cargo de direção sindical, salvo nos casos de falta grave, devidamente comprovada;
- d. Cientificar todos os seus empregados acerca do inteiro teor da sentença, mediante a fixação de cópia legível da decisão nos quadros de aviso de todos os seus estabelecimentos, nos terminais de ônibus das linhas em que opera nas sedes do sindicato da categoria e, ainda, no Livro de Inspeção do Trabalho – LIT;

Todos sob pena de multa, no tocante a cada obrigação, no valor de R\$ 200.000,00 (duzentos mil reais), a cada vez que for evidenciado o seu descumprimento;

4 - A condenação da ré ao pagamento de R\$ 3.000.000,00 (três milhões de reais), a título de reparação pelo dano moral coletivo.

Requer, ainda, o Ministério Público do Trabalho que todas as multas aplicadas sejam reversíveis para instituição sem fim lucrativo, de notória prestação de serviços sociais e/ou instituições públicas e privadas que tenham como objetivo a defesa e fiscalização dos direitos sociais, a ser indicada pelo *Parquet* ou pelo Juízo, ou ao FUNDO DE AMPARO AO TRABALHADOR – FAT, nos termos do art. 5º, parágrafo 6º e 13 da Lei nº 7.345/85.

Requer, por fim, a citação da ré para, querendo, contestar a ação, sob pena de incidirem nos efeitos próprios da decretação de revelia;

Protesta-se pela produção de todas as provas em direito admitidas.

Pugna pela notificação pessoal do membro do Ministério Público do Trabalho, na forma do art. na forma do art. 236, § 2º, do CPC c/c art. 18, II, “h”, da Lei Complementar 75/93

Finalmente, pede-se sejam julgados procedentes todos os pedidos, atribuindo-se à causa o valor de 10.000.000,00 (dez milhões de reais).

Nestes termos,
pede deferimento.

Rio de Janeiro, 16 de agosto de 2017.

HELOÍSE INGERSOLL SÁ
Procuradora do Trabalho

JOÃO CARLOS TEIXEIRA
Procurador do Trabalho
Coordenador Nacional de Liberdade Sindical (CONALIS)

TERMO DE AJUSTAMENTO DE CONDUTA n° 2095 /2011

PP 000469.2011.02.000/5

FEDERAÇÃO PAULISTA DE HIPISMO , CNPJ 43.638.543/0001-41 , estabelecida na Rua Carmo do Rio Verde, 241 cj. 102 – Jardim Caravelas – São Paulo-SP (CEP 04729-010) neste ato representada por sua preposta Sra. Marina Pires do Rio Caldeira RG 5.595.145 e assistida pelo Dr. João Roberto Liébana Costa OAB/SP 143.663 neste ato firma o presente **TERMO DE COMPROMISSO DE AJUSTAMENTO DE CONDUTA**, de conformidade com o que dispõe o artigo 5º, § 6º, da Lei n° 7.347/85, perante o **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**, por intermédio da Procuradoria Regional do Trabalho da 2ª Região/SP, representada neste ato pelo Procurador do Trabalho, **Dr. EDUARDO LUIS AMGARTEN**, nos seguintes termos:

CLÁUSULA PRIMEIRA - DO OBJETO

O objeto deste instrumento é a fixação de obrigações de fazer, não fazer e dar consistentes no cumprimento da legislação trabalhista,;

CLÁUSULA SEGUNDA - DAS OBRIGAÇÕES DE FAZER E NÃO FAZER

A compromitente, não obstante não reconhecendo nenhuma conduta irregular anteriormente praticada , e acreditando que tal ajuste poderá contribuir para que os funcionários manifestem suas opiniões e vontades, livremente, perante a própria entidade sindical firma o instrumento para demonstrar que nada teme e que cumprirá as determinações estabelecidas pelo ordenamento jurídico, especificamente quanto a **abster-se da conduta de , por qualquer modo, incentivar, auxiliar ou instigar , a prática , por parte de seus empregados, de atos sindicais correspondentes ao exercício do direito de oposição à cobrança de contribuições sindicais.**

CLÁUSULA TERCEIRA - DA MULTA POR DESCUMPRIMENTO

3.1) O descumprimento do presente Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta resultará na aplicação da multa de **R\$ 200,00 (duzentos reais)** por cláusula descumprida e por trabalhador prejudicado;

3.2) O valor da multa e dos valores não pagos no prazo determinado, serão atualizados pelo INPC (Índice Nacional de Preços ao Consumidor). Na ausência do INPC, a atualização monetária será efetuada com base no índice de correção das dívidas trabalhistas.

3.3) A multa prevista no item 3.1 será destinada a recomposição dos danos acarretados à coletividade dos trabalhadores existentes no local (nos termos do artigo 13 da Lei 7.347/85), e revertida para aquisição de bens e serviços a entidades , cujo objetivo seja a prestação de assistência , amparo e à saúde do trabalhador dando atenção especial, aos possuidores de necessidades especiais, jovem trabalhador, que fomentem cursos de aperfeiçoamento a desempregados, afro-descendentes, mulheres, indígenas, detentos , ex-detentos e idosos, indicados na fase de execução pelo Ministério Público do Trabalho ou, na hipótese de restar inviável tais destinações , reversíveis ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), nos termos dos arts. 5º, § 6º e 13 da Lei 7.347/85;

3.4) A multa aplicada não é substitutiva das obrigações pactuadas, que remanesçam, independentemente da aplicação da mesma, sendo que a multa tem natureza de cláusula penal e em caso de descumprimento do avençado, a mesma será executada como obrigação de dar, enquanto as obrigações pactuadas serão executadas como obrigações de fazer, não fazer e dar, conforme sua natureza, com a respectiva fixação de “astreintes” pelo Juízo do Trabalho competente, nos termos do disposto nos artigos 644 e 645, ambos do CPC, em relação às obrigações de fazer e não fazer, sendo a execução de todas as obrigações, feitas de acordo com os artigos 880 à 882 da CLT.

CLÁUSULA QUARTA – DA FISCALIZAÇÃO E COMPROVAÇÃO DOS PAGAMENTOS

O cumprimento do presente ajuste é passível de fiscalização, a qualquer tempo, pelo Ministério do Trabalho e Emprego, e/ou pelo próprio Ministério Público do Trabalho, sendo certo que qualquer cidadão pode denunciar o desrespeito às obrigações firmadas na cláusula segunda.

CLÁUSULA QUINTA – DA VIGÊNCIA

As partes signatárias convencionam que o presente Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta tem vigência por prazo indeterminado, a partir desta data.

Este Termo de Compromisso consubstancia título executivo extrajudicial, na forma do artigo 585 – II , do Código de Processo Civil, valendo por tempo indeterminado e, em caso de descumprimento, será executado perante a Justiça do Trabalho, consoante artigo 5º, § 6º, da Lei n.º 7.347/85 e artigo 876 e seguintes da CLT.

As cláusulas objeto do presente ajuste permanecem inalteradas em caso de sucessão, ficando o(s) sucessor(es) responsáveis pelas obrigações aqui pactuadas, inclusive, pelo pagamento das multas avençadas no caso de inadimplemento e poderão ser objeto de revisão a requerimento das partes signatárias, conforme artigos 10 e 448, da CLT.

O presente Termo de Ajuste não substitui, modifica, revoga ou restringe as obrigações assumidas em outros ajustes de conduta mais abrangentes eventualmente firmados pela compromitente , nem afasta obrigações, desde que não violem o ordenamento jurídico, estabelecidas em negociações coletivas e/ou acordos coletivos de trabalho firmados ou a serem firmados, entre as entidades sindicais profissionais e as entidades sindicais patronais intervenientes e empresas signatárias, nem suprime direito complementar previsto na CLT e tem validade em todo território nacional.

São Paulo , 15 de março de 2011

EDUARDO LUIS AMGARTEN

Procurador do Trabalho

FEDERAÇÃO PAULISTA DE HIPISMO

n/p. Sra. Marina Pires do Rio Caldeira RG 5.595.145

Dr. João Roberto Liébana Costa

OAB/SP 143.663



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
Procuradoria Regional do Trabalho da 3ª Região

INQUÉRITO CIVIL Nº 003509.2016.03.000/6

Inquirido: CENTRO SOCIAL DOS CABOS E SOLDADOS DA POLÍCIA MILITAR E CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE MINAS GERAIS

TERMO DE AJUSTE DE CONDUTA – TAC nº. 76/2017

A inquirida, ora compromissada, CENTRO SOCIAL DOS CABOS E SOLDADOS DA POLÍCIA MILITAR E CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE MINAS GERAIS, inscrita no CNPJ nº 22.441.778/0001-79, com endereço na Rua Dom Oscar Romero, nº 500, bairro Nova Gameleira, Belo Horizonte/MG, CEP: 30.510-080, por intermédio de seu representante legal o Dr. CARLOS HENRIQUE BATISTA JUNIOR, advogado, inscrito na OAB/MG 91153, firma, nos autos do Inquérito Civil Público supra, perante o MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, o presente Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta ou Termo de Ajuste de Conduta – TAC, em conformidade com os artigos 5º, § 6º da Lei nº. 7.347/85; 778 do CPC e, 876 da CLT, obrigando-se ao seguinte:

I- OBRIGAÇÕES DE FAZER E NÃO FAZER:

CLÁUSULA PRIMEIRA: A Compromissada obriga-se a permitir a participação dos seus funcionários em reuniões com o Sindicato da categoria profissional no interior do seu estabelecimento;

CLÁUSULA SEGUNDA: A Compromissada se compromete a permitir o acesso dos representantes do Sindicato da categoria profissional às dependências do seu estabelecimento;

CLÁUSULA TERCEIRA: A Compromissada se compromete a abster-se da prática de abuso no poder disciplinar com cárcere privado e retenção dos seus trabalhadores nas suas dependências;

CLÁUSULA QUARTA: A Compromissada se compromete a abster-se da prática de ispeusas arbitrárias e discriminatórias dos trabalhadores que participarem de reunião com o Sindicato da categoria profissional.

I – DA FISCALIZAÇÃO

CLÁUSULA QUINTA: A fiscalização do cumprimento do presente compromisso será rocedida pelo Ministério Público do Trabalho e pelo Ministério do Trabalho, embora enha validade para aferição de eventual descumprimento qualquer outro meio de rova em direito admitido, inclusive reclamações trabalhistas individuais, coletivas ou ções civis públicas de conhecimento.

II- DA SANÇÃO E DAS MEDIDAS DECORRENTES DE EVENTUAL DESCUMPRIMENTO:

CLÁUSULA SEXTA: A Compromissada sujeita-se a multa no importe de R\$.000,00 (cinco mil reais), devida a cada constatação de descumprimento, em relação a ada item de cada cláusula descumprida, exequível na forma dos arts. 876 e seguintes a CLT.

CLÁUSULA SÉTIMA: A multa ora estipulada será revertida em favor do FAT - fundo de Amparo ao Trabalhador (Lei nº 7.998/90) ou de outro fundo indicado pelo Ministério Público do Trabalho, nos termos do art. 5º, § 6º e art. 13, ambos da Lei nº 1347/85;

CLÁUSULA OITAVA: As multas aplicadas incidem independentemente das multas revistas na legislação trabalhista e também não substituem as obrigações ora justadas;

CLÁUSULA NONA: Em caso de descumprimento, tanto as obrigações, quanto as multas daí decorrentes (devidamente atualizadas), serão executadas na Justiça do Trabalho, a qual poderá majorá-las para o efetivo cumprimento do objeto do presente ermo de ajuste de conduta.

V – DA VIGÊNCIA E EFICÁCIA



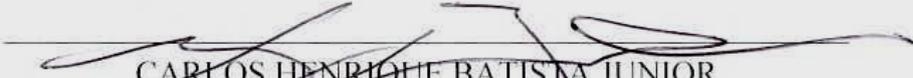
CLÁUSULA DÉCIMA: Este termo de compromisso, passado em duas vias, produzirá efeitos legais a partir de sua celebração e terá eficácia de título executivo extrajudicial, na forma dos arts. 5º, § 6º da Lei nº 7.347/85, 778 do CPC e 876 da CLT.

PARÁGRAFO ÚNICO - O presente Termo de Compromisso aplica-se a todos os estabelecimentos atuais e futuros da empresa compromissada, independentemente de sua localização no território nacional.

Belo Horizonte, 05 de junho de 2017.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
ROBERTO GOMES DE SOUZA
PROCURADOR DO TRABALHO



CARLOS HENRIQUE BATISTA JUNIOR
Advogado – OAB/MG nº. 91153
CENTRO SOCIAL DOS CABOS E SOLDADOS DA POLÍCIA MILITAR E
CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE MINAS GERAIS
COMPROMISSADO

TERMO DE AJUSTAMENTO DE CONDUTA Nº. 67/2014

A compromissada **VIAÇÃO NOVO RETIRO LTDA**, inscrita no CNPJ sob o nº. 42.958.017/0001-04, estabelecida na Rodovia MG 432, Km 12,5 – Novo Retiro, Esmeraldas, MG, neste ato representado por seu advogado Dr. CRISTIANO AUGUSTO TEIXEIRA CARNEIRO, advogado, inscrito na OAB/MG sob o nº. 59728, firma o presente TERMO DE AJUSTAMENTO DE CONDUTA perante o **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**, Procuradoria Regional do Trabalho da 3ª Região, representado pelo Procurador do Trabalho *in fine* assinado, nos autos do Procedimento Preparatório n. 61/2014, com fundamento no art. 5º, parágrafo 6º, da Lei 7347, de 24/07/85 e art. 585, item II, do Código de Processo Civil, sob as seguintes condições:

I - DA OBRIGAÇÃO ASSUMIDA

Cláusula Primeira - Respeitar a estabilidade de emprego dos dirigentes sindicais, sendo 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 devidamente apurada.

II - DO CUMPRIMENTO DO AJUSTE

Cláusula Segunda - A compromissada fica ciente que o presente TERMO DE COMPROMISSO tem eficácia de título executivo extrajudicial, conforme dispositivos legais acima referidos, e que o descumprimento implicará em multa de R\$ 10.000,00 (vinte mil reais) por empregado prejudicado, a cada constatação, respeitado o interstício mínimo de 30 (trinta) dias entre uma e outra, reajustável pelos índices de correção dos débitos trabalhistas, até a data do efetivo pagamento e reversível ao FAT (Fundo de Amparo do Trabalhador), nos termos dos artigos 5º, parágrafo 6º, e 13 da mencionada Lei n. 7347/85.

Cláusula Terceira - A fiscalização do cumprimento do presente ajuste será efetuada pelo Ministério do Trabalho e Emprego ou diretamente pelo Ministério Público do Trabalho.

Cláusula Quarta - Uma cópia do Termo de Compromisso deverá permanecer no Livro de Inspeção do Trabalho. Havendo mudança de endereço, a empresa deverá comunicá-la nos autos deste Procedimento Investigatório, no prazo de 10 dias. A empresa deverá dar publicidade do inteiro teor do presente TAC aos seus empregados.

Cláusula Quinta - A multa ora pactuada não é substitutiva da obrigação, que remanesce à aplicação da mesma.

Cláusula Sexta - Aplica-se ao presente ajuste os artigos 10 e 448 da CLT.

O presente termo foi impresso em 2 vias de igual teor e forma e, após ser lido e conferido foi assinado pelas partes.

Belo Horizonte, 02 de abril de 2014.

ANTONIO CARLOS OLIVEIRA PEREIRA
Procurador do Trabalho

CRISTIANO AUGUSTO TEIXEIRA CARNEIRO
Advogado da Compromissada

