

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

ATOS ANTSSINDICAIS

MANUAL DE ATUAÇÃO

2ª EDIÇÃO



ATUALIZAÇÃO

LIA MAGNOLER G. A. RODRIGUEZ
PRISCILA MORETO DE PAULA
RAFAEL SALTZ GENSAS
VIVIANN BRITO MATTOS

ATOS ANTISSINDICAIS

**MANUAL DE ATUAÇÃO DA COORDENADORIA NACIONAL DE
PROMOÇÃO DA LIBERDADE SINDICAL E DO DIÁLOGO SOCIAL (CONALIS)**

Ministério Público do Trabalho

Procuradoria-Geral do Trabalho

Gláucio Araújo de Oliveira – Procurador-Geral do Trabalho

Teresa Cristina D’Almeida Basteiro – Vice-Procuradora-Geral do Trabalho

João Batista Machado Júnior – Diretor-Geral

José de Lima Ramos Pereira – Procurador-Geral do Trabalho (2021-2025)

Maria Aparecida Gugel – Vice-Procuradora-Geral do Trabalho (2021-2025)

Gláucio Araújo de Oliveira – Diretor-Geral (2021-2025)

Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical e do Diálogo Social - CONALIS

Alberto Emiliano de Oliveira Neto - Coordenador Nacional

Cristina Gerhardt Benedetti - Vice-Coordenadora Nacional

Viviann Brito Mattos – Coordenadora Nacional (biênios 2021-2025)

Priscila Moreto de Paula – Vice-Coordenadora Nacional (biênios 2021-2025)

Lia Magnoler Guedes de Azevedo Rodriguez - Gerente do Projeto Liberdade Sindical Sob a Ótica dos Atos Antissindiais

Rafael Saltz Gensas - Vice-Gerente do Projeto Liberdade Sindical Sob a Ótica dos Atos Antissindiais

Secretaria de Comunicação Social – SECOM

Rafael Dias Marques – Secretário de Comunicação Social

Vanessa Fucina Amaral – Secretária-Adjunta de Comunicação Social

Organizadores

Alberto Emiliano de Oliveira Neto

Bernardo Leoncio Moura Coelho

Cássio de Araújo Silva

João Hilário Valentim

Atualização

Lia Magnoler Guedes de Azevedo Rodriguez

Priscila Moreto de Paula

Rafael Saltz Gensas

Viviann Brito Mattos

Projeto Capa

Elaborado por Viviann Mattos sobre ilustração da empresa DF Marketing Direto para o projeto da revista MPT em Quadrinhos edição n.º 82

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

B823i

Brasil. *Ministério Público do Trabalho. Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical*

Atos antissindiais: manual de atuação da Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical (Conalis) [recurso eletrônico]/ Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical. – Brasília-DF : MPT, 2025.

2.900 Kb ; PDF

104 p. : color.

ISBN 978-65-89468-50-9 (digital)

1. Direito sindical. 2. Direito do trabalho. I. Oliveira Neto, Alberto Emiliano de. II. Rodriguez, Lia Magnoler G. A. III. Título.

CDDir : 341.64

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical e do Diálogo Social - CONALIS



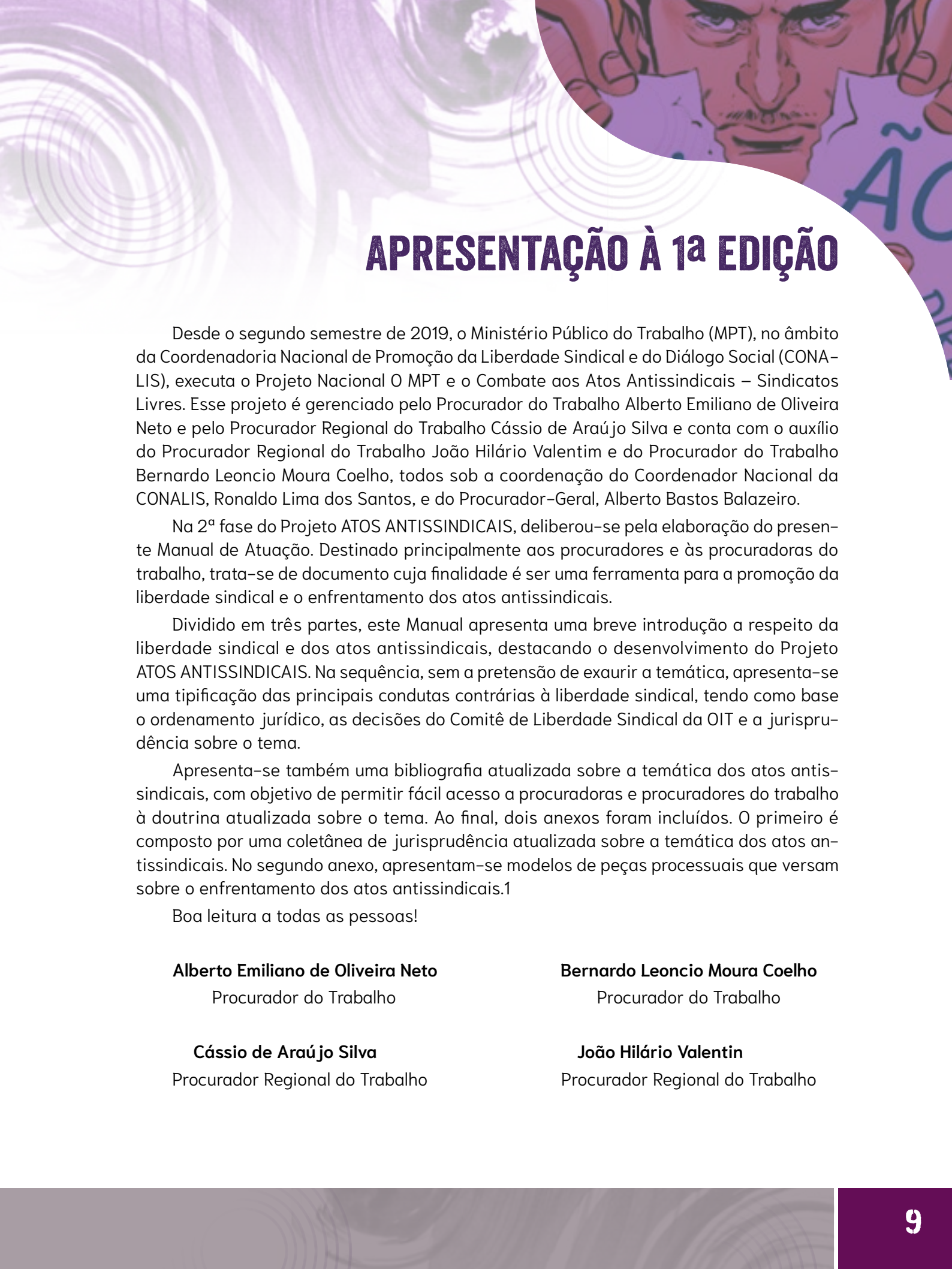
2ª EDIÇÃO SETEMBRO/2025)

Prezado(a) leitor(a), certifique-se de que está de posse da última versão deste manual, nos canais de comunicação do MPT, principalmente a página da CONALIS/MPT na internet:

<https://mpt.mp.br/pgt/areas-de-atuacao/conalis>

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO À 1ª EDIÇÃO	9
APRESENTAÇÃO À 2ª EDIÇÃO	11
INTRODUÇÃO	13
O MPT E A PROMOÇÃO DA LIBERDADE SINDICAL	15
ATOS ANTISSINDICAIS	21
ATOS ANTISSINDICAIS PRATICADOS CONTRA TRABALHADORES	33
ATOS ANTISSINDICAIS PRATICADOS CONTRA DIRIGENTES SINDICAIS	33
ATOS ANTISSINDICAIS PRATICADOS CONTRA A ENTIDADES SINDICAIS E SUA ORGANIZAÇÃO	34
ATOS ANTISSINDICAIS E ASSEMBLEIAS VIRTUAIS	35
ATO ANTISSINDICAL E ATUAÇÃO DA CONALIS	36
ORIENTAÇÃO Nº 20 DA CONALIS	36
NOTA TÉCNICA Nº 9 DA CONALIS	37
ATO ANTISSINDICAL. POSICIONAMENTO ATUAL DA CÂMARA DE COORDENAÇÃO E REVISÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO	38
CONCLUSÃO	40
REFERÊNCIAS	40
ANEXO I	43
JURISPRUDÊNCIA SOBRE ATOS ANTISSINDICAIS	45
ACESSO À EMPRESA	45
CONSELHO FISCAL	46
CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS <i>LATO SENSU</i>	46
DIRIGENTE SINDICAL	47
DISPENSA DISCRIMINATÓRIA	50
ELEIÇÕES SINDICAIS	51
GREVE	52
LIBERDADE DE ASSOCIAÇÃO	55
NEGOCIAÇÃO COLETIVA	56
INTERFERÊNCIA NA ATUAÇÃO JUDICIAL SINDICAL	57
ANEXO II	59
AÇÃO CIVIL PÚBLICA	61
AÇÃO CIVIL PÚBLICA C/C PEDIDO DE ANTECIPAÇÃO DOS EFEITOS DA TUTELA	83
LINHA DO TEMPO	85
TERMO DE AJUSTE DE CONDUTA Nº 2.095/2011 – PP 000469.2011.02.000/5	113
TERMO DE AJUSTE DE CONDUTA – TAC Nº 76/2017	115
ANEXO III	119
NOTA TÉCNICA CONALIS/PGT Nº 09, DE 24 DE OUTUBRO DE 2024	121
ANEXO IV	139
ORIENTAÇÃO Nº 20 DA CONALIS	141
FUNDAMENTOS	141



APRESENTAÇÃO À 1ª EDIÇÃO

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 2ª 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 antissindicais.

Dividido em três partes, este Manual apresenta uma breve introdução a respeito da liberdade sindical e dos atos antissindicais, 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 antissindicais, 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 antissindicais. No segundo anexo, apresentam-se modelos de peças processuais que versam sobre o enfrentamento dos atos antissindicais.¹

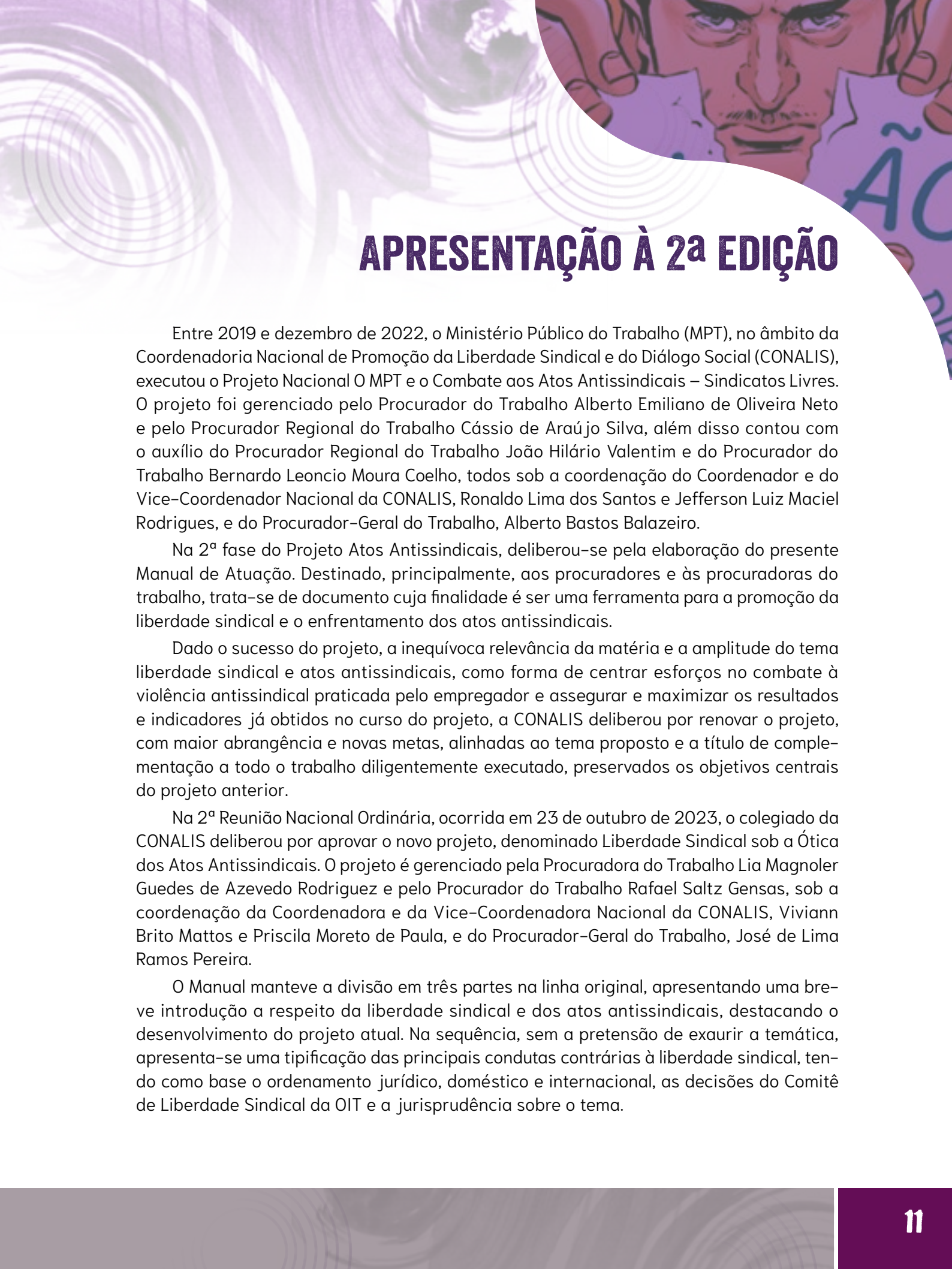
Boa leitura a todas as pessoas!

Alberto Emiliano de Oliveira Neto
Procurador do Trabalho

Bernardo Leoncio Moura Coelho
Procurador do Trabalho

Cássio de Araújo Silva
Procurador Regional do Trabalho

João Hilário Valentim
Procurador Regional do Trabalho



APRESENTAÇÃO À 2ª EDIÇÃO

Entre 2019 e dezembro de 2022, o Ministério Público do Trabalho (MPT), no âmbito da Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical e do Diálogo Social (CONALIS), executou o Projeto Nacional O MPT e o Combate aos Atos Antissindicais – Sindicatos Livres. O projeto foi gerenciado pelo Procurador do Trabalho Alberto Emiliano de Oliveira Neto e pelo Procurador Regional do Trabalho Cássio de Araújo Silva, além disso contou 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 e do Vice-Coordenador Nacional da CONALIS, Ronaldo Lima dos Santos e Jefferson Luiz Maciel Rodrigues, e do Procurador-Geral do Trabalho, Alberto Bastos Balazeiro.

Na 2ª 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 antissindicais.

Dado o sucesso do projeto, a inequívoca relevância da matéria e a amplitude do tema liberdade sindical e atos antissindicais, como forma de centrar esforços no combate à violência antissindical praticada pelo empregador e assegurar e maximizar os resultados e indicadores já obtidos no curso do projeto, a CONALIS deliberou por renovar o projeto, com maior abrangência e novas metas, alinhadas ao tema proposto e a título de complementação a todo o trabalho diligentemente executado, preservados os objetivos centrais do projeto anterior.

Na 2ª Reunião Nacional Ordinária, ocorrida em 23 de outubro de 2023, o colegiado da CONALIS deliberou por aprovar o novo projeto, denominado Liberdade Sindical sob a Ótica dos Atos Antissindicais. O projeto é gerenciado pela Procuradora do Trabalho Lia Magnoler Guedes de Azevedo Rodriguez e pelo Procurador do Trabalho Rafael Saltz Gensas, sob a coordenação da Coordenadora e da Vice-Coordenadora Nacional da CONALIS, Vivianne Brito Mattos e Priscila Moreto de Paula, e do Procurador-Geral do Trabalho, José de Lima Ramos Pereira.

O Manual manteve a divisão em três partes na linha original, apresentando uma breve introdução a respeito da liberdade sindical e dos atos antissindicais, destacando o desenvolvimento do projeto atual. 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, doméstico e internacional, as decisões do Comitê de Liberdade Sindical da OIT e a jurisprudência sobre o tema.

O manual originariamente elaborado pela coordenação e gerência anterior foi atualizado pela nova coordenação e gerência, para a adaptação ao novo projeto e a inclusão de informações e dados atuais sobre a matéria, em especial considerando os reflexos e o impacto do julgamento do Tema n.º 935 pelo Supremo Tribunal Federal (STF) na temática Liberdade Sindical e Atos Antissindicais e a edição da Orientação n.º 20 e da Nota Técnica n.º 9 pela CONALIS, documentos posteriores à primeira edição do presente manual.

Atualização e revisão elaboradas em 2025 por:

Viviann Brito Mattos

Procuradora Regional do Trabalho

Priscila Moreto de Paula

Procuradora do Trabalho

Lia Magnoler G.A. Rodriguez

Procuradora do Trabalho

RafaelSaltz Gensas

Procurador do Trabalho



INTRODUÇÃO

Como já destacado na introdução da primeira edição, 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.

Da mesma forma, a atuação firme e efetiva de sindicatos em prol dos interesses das trabalhadoras e trabalhadores e na qualidade de executor da autonomia privada da vontade coletiva não raro desperta a resistência e a retaliação de empregadores, refratários e contrários ao diálogo coletivo e à atuação sindical.

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 da relação 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 antissindicais.

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, desde sua criação (1944), elegeu a liberdade sindical como um dos direitos fundamentais do trabalho, nos termos da Declaração de Filadélfia anexa à Constituição da Organização, tendo tal afirmação sido reiterada na Declaração sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (1998).

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 das pessoas trabalhadoras, prejudicadas pelo enfraquecimento proposital 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 anterior, renovada no atual projeto LIBERDADE SINDICAL SOB A ÓTICA DOS AUTOS ANTISSINDICAIS, com esforços centrados no combate à violência antissindical praticada pelo empregador.



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 praticados contra trabalhadores, dirigentes sindicais e contra as próprias organizações sindicais profissionais. 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 de suas entidades sindicais, podendo configurar atos de discriminação sindical e, por conseguinte, atentatórias ao direito de associação e da liberdade sindical.

A afirmação do princípio da liberdade sindical é essencial para a promoção da dignidade da pessoa humana e da justiça social. O Preâmbulo da Constituição da Organização Internacional do Trabalho declara que o modo de produção capitalista produz condições de trabalho que implicam, para a grande maioria das pessoas, miséria e privações, e o sofrimento daí decorrente põe em risco a paz universal e duradoura. Assim, segundo o preâmbulo, é urgente melhorar essas condições de trabalho no que se refere ao princípio da liberdade sindical.

A liberdade sindical é princípio fundamental sobre o qual repousa a Organização Internacional do Trabalho, nos termos da Declaração de Filadélfia anexa à Constituição da Organização (1944), e sua afirmação foi reiterada em sua Declaração sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (1998), estabelecendo que os Estados membros, independentemente do nível de desenvolvimento econômico, devem respeitar e promover a liberdade sindical, tenham ou não ratificado as convenções relevantes.

As recentes transformações ocorridas no mundo do trabalho, ocasionadas pela atual globalização, revelaram a urgência da concretização da liberdade sindical, em prol da “Justiça social para uma Globalização Equitativa” (OIT/2008) para a realização do Trabalho Decente, que é o ponto de convergência dos quatro objetivos estratégicos ressaltados pela OIT, dentre os quais se situa, no respeito aos direitos no trabalho, a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva, e sem os quais resta prejudicada a realização dos demais objetivos estratégicos em benefício do Trabalho Decente.

A liberdade sindical é multifacetária e pluridimensional, cujo teor pode ser extraído das Convenções nº 87 (Liberdade Sindical e Proteção ao Direito Sindical) e 98 (Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva) da OIT, as quais preveem várias garantias, que

funcionam como instrumentos de aferição da liberdade sindical, independentemente de como é organizado o movimento sindical.

A Convenção nº 87 da OIT aponta os seguintes princípios como essenciais para a liberdade sindical: (a) reconhecimento do direito sindical aos trabalhadores, sem distinção de qualquer natureza (art. 2º); (b) deve ser possível constituir organizações sem prévia autorização (art. 2º); (c) é garantido aos trabalhadores o direito de livremente filiar-se a organizações de sua própria escolha, sujeitos apenas a seus estatutos (art. 2º); (d) as organizações estarão isentas de ingerência das autoridades públicas na elaboração de seus estatutos e regimentos, na eleição de seus representantes, na organização de sua administração e atividades e na formulação de seus programas (art. 3º); (e) as organizações não são passíveis de serem dissolvidas ou suspensas por autoridade administrativa (art. 4º); (f) as organizações têm o direito de constituir federações e confederações e de a elas se filiar (art. 5º); (g) as organizações, federações e confederações têm o direito de se filiarem a organizações internacionais de trabalhadores (art. 5º); (h) a aquisição de personalidade jurídica por organizações, federações e confederações não estará sujeita a condições de natureza que restrinja a aplicação do que dispõem os artigos 2º, 3º e 4º; (i) os trabalhadores e suas respectivas organizações, quando no exercício dos direitos reconhecidos pela Convenção, deverão da mesma forma que outras pessoas ou coletividades organizadas, respeitar a lei; entretanto, a legislação do país não poderá prejudicar nem ser aplicada de modo a prejudicar as garantias previstas pela Convenção.

A Convenção nº 98 da OIT aponta os seguintes princípios como essenciais para a liberdade sindical: (a) os trabalhadores gozarão de adequada proteção contra atos de discriminação antissindical, tanto na ocasião de sua admissão como durante a relação de trabalho, devendo a proteção ser aplicada com relação a atos que visem (i) condicionar o trabalho de um trabalhador à sua não filiação a um sindicato ou à renúncia à sua condição de membro de sindicato e (ii) causar a demissão de um trabalhador ou prejudicá-lo de algum modo por ser membro de sindicato ou por sua participação em atividades sindicais fora das horas de trabalho ou, com o consentimento do empregador, no período de trabalho (art. 1º); (b) as organizações de trabalhadores serão protegidas contra ingerências de empregadores e de organizações de empregadores, quer diretamente quer por meio de seus agentes ou membros, em sua formação, funcionamento e administração, sendo particularmente considerados atos de ingerência (i) a constituição de organizações de trabalhadores sob a tutela de empregadores ou de organizações de empregadores, ou ajudá-las, financeiramente ou por algum outro meio, com o objetivo de tê-las sob o controle de empregadores ou de organizações de empregadores (art. 2º); (c) adoção de medidas para estimular e promover o pleno desenvolvimento e utilização da negociação coletiva e voluntária entre organizações de trabalhadores e empregadores ou organizações de empregadores, com o objetivo de regular os termos e condições de trabalho por meio de contratos coletivos.

Assim, 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 a lei. 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, ainda, além das já citadas Convenções n. 87/1948 e n. 98/1949 da OIT, 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 1º, 2º 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;
- Incentivo à negociação coletiva como forma de melhoria das condições sociais dos trabalhadores;
- Promoção e incentivo ao diálogo social.
- Estímulo à diversidade sindical;
- Incentivo à participação sindical nas instâncias de defesa da saúde do trabalhador e da trabalhadora.

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 atual versa sobre a classificação como ato antissindical da conduta do empregador que incentiva a desfiliação sindical. Na mesma linha, posteriormente, foram editadas as orientações n. 11, que trata do desrespeito à garantia de emprego de dirigente sindical, a orientação n. 13, que trata da interferência do empregador na oposição ao pagamento de contribuições, e a de n. 16, que aborda a perseguição a trabalhadores que participam de movimento paredista, entre outras. E, mais recentemente, houve a edição da Nota Técnica CONALIS/PGT nº 9, de 24 de outubro de 2024, que trata da legitimidade da norma coletiva, contribuição assistencial e exercício da oposição, após a decisão do Supremo Tribunal Federal (Tema nº 935).

Também, na 15.ª Reunião Nacional, realizada entre os dias 7 e 8 de junho de 2016, a CONALIS 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 reputem 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 em reunião nacional ordinária da CONALIS, a renovação do projeto anterior, atualmente denominado “LIBERDADE SINDICAL SOB A ÓTICA DOS ATOS ANTISSINDICAIS”, prorrogado pela Portaria nº 2450/2023.

O projeto preserva o objetivo originário de estimular a mudança da cultura institucional sobre o trato das práticas antissindicais, centrando esforços no combate à violência antissindical praticada pelo empregador, com o consequente aprimoramento da atuação do MPT no combate dessas condutas. O projeto, 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 civil organizada, especialmente com organizações de trabalhadores, compreendendo que a soma desses esforços pode aprimorar, em síntese, a promoção da liberdade sindical.

A execução do atual projeto mantém o viés eminentemente promocional e a ênfase na intensa interlocução social, assim como renova as medidas voltadas à capacitação e à discussão interna sobre o assunto.

Ainda, o objeto do projeto foi ampliado. O projeto originário se destinou ao combate a atos antissindicais praticados “*contra trabalhadoras e trabalhadores com “foro sindical”*”, a exemplo de dirigentes sindicais, representantes profissionais e representante dos trabalhadores nas empresas, na forma do art. 11 da CF/88. Neste momento, para a continuidade de atuação e dada à abrangência da matéria, o foco da atuação ministerial no projeto “*Liberdade Sindical sob a ótica os Atos Antissindicais*” deverá ser os atos antissindicais praticados pelo empregador em face da entidade sindical, com vistas a limitar, proibir, interferir ou, de qualquer forma, prejudicar a ampla e efetiva tutela sindical.

Nesta nova etapa, busca-se a ampla interlocução social e intensa atividade promocional, com a finalidade de debate, conscientização das entidades sindicais profissionais quanto aos meios próprios de defesa da liberdade sindical contra atos antissindicais praticados pelo empregador e quanto aos instrumentos finalísticos do MPT, sem prejuízo de notícias de fato quando a coordenação regional entender cabível e/ou quando recebidas espontaneamente.

Para o biênio 2024/2025, o projeto prevê a realização de audiências coletivas, com a participação de sindicatos e/ou sindicatos e empregadores, a participação de procuradoras e procuradores do trabalho em eventos, simpósios, palestras e afins acerca da temática objeto do projeto, a expedição de notificações recomendatórias e a execução de atos finalísticos, como audiências com as partes, elaboração de peças, instauração de procedimentos, caso necessário, entre outros afetos à atividade ministerial.

O presente *Manual de Atuação* foi idealizado como etapa da segunda fase do projeto anterior, tendo como finalidade principal auxiliar as membras e os membros do MPT em relação ao enfrentamento do problema, visando, com isso, garantir às pessoas trabalhadoras o pleno exercício do direito fundamental à liberdade sindical nos moldes definidos pelas declarações internacionais de direitos humanos, pela Constituição Federal e pela legislação ordinária.

Neste ato, considerando os novos contornos, a atual abrangência do projeto renovado e as alterações do entendimento conferido às matérias de interesse do projeto, principalmente na jurisprudência da Corte Suprema e no âmbito do próprio MPT, o presente manual foi atualizado e revisado, para inclusão de dados e entendimentos atuais, peças e jurisprudência, preservada a essência do trabalho anterior.



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.

A Organização Internacional do Trabalho possui mecanismo geral de promoção e controle da aplicação das convenções. O mecanismo geral é aplicável a todas as convenções internacionais do trabalho. Os princípios e as normas afetos à liberdade sindical têm tal importância que a Organização Internacional do Trabalho estabeleceu, além do mecanismo geral, outro especial de promoção e controle ao qual só se pode recorrer em matéria pertinente a direitos sindicais. Trata-se, pois, do Comitê de Liberdade Sindical, que desde sua criação (1951) tem competência para examinar denúncias sobre alegadas violações da liberdade sindical, independentemente de o país em questão ter ou não ratificado as Convenções da OIT.

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 apresentadas 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 no repertório denominado “Recopilação das Decisões e Princípios do Comitê de Liberdade Sindical” (OIT, 2018), cuja tradução para o português é objeto da obra *Liberdade sindical: recompilação de decisões do Comitê de Liberdade Sindical da OIT* (Organização Internacional do Trabalho).¹

A Recompilação 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

¹ Material elaborado sob a supervisão Sandro Lunard Nicoladeli, Ronaldo Lima dos Santos, Jefferson Luiz Maciel Rodrigues; tradução Raquel Sizanoski; revisão Ana Paula Mira – Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2023, disponível eletronicamente na página do Ministério Público do Trabalho.

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.

Necessária, 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.

Tratando, inicialmente, por uma perspectiva histórica, cabe pontuar que as práticas desleais tiveram suas origens nos Estados Unidos, em 1935, com a promulgação da Lei Nacional das Relações de Trabalho, que, em seu artigo 8º, vedava algumas condutas patronais, que eram qualificadas como desleais, visando o jogo limpo no exercício das atividades sindicais pelos trabalhadores, assim como o estabelecimento da ética nas relações de trabalho.

O mesmo dispositivo velava também pela não obstrução do exercício dos direitos sindicais, dos atos de ingerência dos empregadores nas organizações dos trabalhadores, de alguns atos de discriminação antissindicais e da recusa de negociar livremente.

Estes broqueis protetivos foram ampliados, em 1947, com a edição da Lei Taft-Hartley, que bilateralizou o exercício de tais práticas.

Como os Estados Unidos, alguns países da América Latina e do Sul adotaram o referido sistema, como a Argentina, que utilizou, pela primeira vez a expressão “práticas e atos antissindicais” em 1987. Além da Argentina, a Colômbia, República Dominicana e Panamá adotaram o referido sistema.

Vale notar que o sistema inicialmente adotado pelos Estados Unidos começou sendo uma proteção estatal direta do dirigente sindical contra a despedida, evoluindo para proteção de todo trabalhador contra todo ato prejudicial para sua atuação sindical ou por causa dela.

Na América Latina, o foro sindical é uma ferramenta essencial para proteger os trabalhadores contra práticas antissindicais, proporcionando um escudo eficaz contra ações que visem prejudicar a atuação sindical. Em termos conceituais, 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”.

Outrossim, Oscar Ermida Uriarte argumenta que a expressão “ato antissindical” é mais abrangente do que “discriminação antissindical”, pois inclui todas as atitudes desfavoráveis ao reconhecimento ou concessão das facilidades necessárias para o desenvolvimento da ação sindical, independentemente de dolo ou intenção discriminatória. Assim, o ato antissindical pode ser identificado pelos seus efeitos, mesmo sem a intenção subjetiva do agente (Uriarte, 1989, p.17).

Assim, constituem condutas antissindicais quaisquer práticas que violem as liberdades sindicais estabelecidas pela Constituição Federal (arts. 8º, 9º e 37, VI e VII), as con-

sagradas nas Convenções Internacionais, 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).

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

Constatada a conduta antissindical, são nulos os atos dela decorrentes (CLT, art. 9º e 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. Ademais, trata-se de ato de responsabilidade objetiva, não sendo necessário comprovar dolo (intenção) ou culpa (negligência, imprudência ou imperícia) por parte do agente. Basta que a conduta tenha ocorrido e tenha causado o dano ou violação para que a responsabilidade seja imputada.

Igualmente, as condutas antissindicais podem gerar danos passíveis de reparação individual e coletiva. Tal se justifica porque o ato antissindical atinge a coletividade como um todo, porque compromete a capacidade dos trabalhadores de se organizarem e de defenderem seus direitos coletivamente, enfraquece os sindicatos como representantes legítimos dos interesses dos trabalhadores e mina a justiça social e a democracia no ambiente de trabalho, resultando em condições laborais mais precárias e desigualdade nas relações de poder entre tomadores de serviço e trabalhadores. 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), nos termos da lei.

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.

Embora seja importante tal tipificação, a omissão de definição não significa que não exista previsão legal que proíba a prática de atos antissindicais ou que a prática seja admitida pelo ordenamento jurídico, na medida em que ato antissindical ofende a liberdade sindical constitucionalmente assegurada.

A Constituição Federal assegura as liberdades sindicais, arts. 8º, 9º e 37, incs. VI e VII, assim como regras consagradas nas Convenções Internacionais da Organização Internacional do Trabalho, sobretudo as de nº 87 e 98.

A liberdade sindical é princípio fundamental sobre o qual repousa a Organização Internacional do Trabalho (OIT), nos termos da Declaração de Filadélfia anexa à Constituição da Organização (1944), e sua afirmação foi reiterada na Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (1998), estabelecendo que os Estados membros da OIT, independentemente do nível de desenvolvimento econômico, devem respeitar e promover a liberdade sindical, tenham ou não ratificado as Convenções relevantes.

A Convenção nº 87, adotada em 1948 e ainda não ratificada pelo Brasil, mas cujos princípios gerais são de observância obrigatória inclusive por força do art. 8º da CLT, assegura que trabalhadores e empregadores possam formar e se filiar a sindicatos de sua escolha sem precisar de autorização prévia, garantindo que essa união não possa ser desfeita por interferências externas, permitindo que os trabalhadores se organizem livremente para defender seus interesses.

A Convenção nº 98, de 1949, complementa esta proteção ao garantir que esses trabalhadores não sofram discriminação ou retaliação por suas atividades sindicais. Esta convenção promove a negociação coletiva, fundamental para que os sindicatos possam negociar melhores condições de trabalho e salários justos em nome de seus membros.

Tais normas internacionais fornecem um quadro robusto para a proteção dos direitos sindicais, na medida em que não apenas reconhecem o direito dos trabalhadores de se organizarem e se filiarem a sindicatos, mas também protegem contra a discriminação e outras formas de retaliação por atividades sindicais.

Além das normas internacionais, é preciso compreender que legislação nacional reflete esses princípios, enfatizando a importância de um sistema jurídico interno que efetivamente implemente e reforce esses direitos. No Brasil, por exemplo, a Constituição Federal de 1988 garante a liberdade sindical e proíbe a interferência do Estado na organização sindical, proporcionando uma base legal para a proteção dos direitos dos trabalhadores.

Assim, em que pese a ausência de definição legal expressa no Brasil, toda prática que viole ou tenha como fim impedir, prejudicar ou mitigar o exercício de qualquer ato ou direito inerente às liberdades sindicais se traduz em conduta ou ato antissindical.

Neste sentido, vale citar o Art. 543, § 6º da CLT, que dispõe: *“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.”*

Não obstante, a conceituação legal expressa é relevante, inclusive trazendo espécies, porque sua ausência ocasiona reflexos práticos prejudiciais, entre os quais:

- O auditor do trabalho, mesmo diante de práticas de atos antissindicais, não procede a autuação do ofensor, por ausência de tipificação hábil a embasar o auto de infração;
- Dificuldade de o empregador compreender a diferença entre o poder diretivo e práticas abusivas e antissindicais – e, com isto, há disseminação de práticas “sutis”, de difícil detecção e comprovação;
- Dificuldade de entidades sindicais e trabalhadores em fazer cessar a prática por meio da defesa individual do direito.

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

■ Atos antissindicais 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.

Baseado 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 à criança e ao adolescente 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 antissindicais 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;
- conceder tratamento discriminatório em virtude de filiação ou atividade sindical;
- subordinar a admissão ou a preservação do emprego a não filiação a entidade 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;

- ameaçar ou dispensar o trabalhador ou a trabalhadora que manifeste interesse em filiar-se ao sindicato ou que participe de sua fundação ou da composição de diretoria de entidade sindical;
- 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;
- impedir ou perseguir trabalhadora ou trabalhador que participe da criação de novas entidades sindicais em formação;
- não contratar, dispensar, impedir ou perseguir trabalhadora ou trabalhador pelo simples fato de ser filiado;
- perseguir trabalhadora ou trabalhador que participe de chapa não vencedora de eleição sindical, com, por exemplo, a extinção do contrato após as eleições fundadas na participação no pleito sindical;
- espionar ou monitorar as atividades de trabalhadora ou trabalhador envolvidos em iniciativas sindicais;
- subordinar a admissão ou a preservação da relação de trabalho à filiação a determinada entidade sindical;
- inobservância ou recusa da negociação coletiva prévia a uma dispensa coletiva;
- obstar intencionalmente a tentativa de negociação coletiva para estabelecimento de normas ou direitos coletivos;
- abuso, obstrução, omissão ou resistência à autocomposição de conflitos coletivos.

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, inclusive temporários, fora das hipóteses previstas na lei, trabalhadoras ou trabalhadores para substituir aqueles que aderiram ao movimento paretista legitimamente convocado;
- implementar prêmio ou qualquer incentivo para incentivar trabalhadora ou trabalhador a não aderir ou participar de greve;
- promover campanhas de difamação contra o sindicato ou os empregados que aderem à greve;
- ameaçar ou dispensar empregados que participem de greve;
- recorrer à força policial para dispersar piquetes pacíficos;
- impedir ou proibir a formação de piquetes pacíficos durante greves;

- suspender benefícios como alimentação, transporte ou assistência médica dos trabalhadores em greve;
- exigir que os não grevistas assumam a carga de trabalho dos grevistas, gerando conflitos internos;
- declarar setores como “serviços essenciais” para limitar a eficácia das greves;
- utilizar, de forma desvirtuada, o instituto do interdito proibitório;
- realizar a prisão de dirigente sindical pelo simples exercício de sua atividade de representação.

Sobre o Direito Social Fundamental de Greve, a CONALIS editou a Nota Técnica CONALIS/MPT n. 5, de 27 de julho de 2020, elencando outras hipóteses exemplificativas de atos antissindiais:

- atos administrativos ou decisões judiciais que imponham multas aos grevistas e/ou suas representações sindicais em valores altos ou incompatíveis com as suas capacidades financeiras podem caracterizar ato ou conduta antissindical, capaz de gerar a responsabilização internacional do Estado Brasileiro perante diversos órgãos do sistema internacional de proteção dos direitos humanos;
- atos administrativos ou decisões judiciais que determinem a manutenção das atividades de empresa, ou de órgãos, empresas e entidades da administração pública direta e indireta, em serviços essenciais ou não, em percentuais elevados, sem observância de consistente ponderação de interesses, e dos critérios da necessidade, adequação, razoabilidade e proporcionalidade, com capacidade de violação do núcleo essencial do direito de greve e de inviabilização do seu exercício (seja pela supressão de seus efeitos materiais, seja por se revelar na sua própria negação ou nulificação), podem caracterizar ato ou conduta antissindical, capaz de gerar a responsabilização internacional do Estado Brasileiro perante diversos órgãos do sistema internacional de proteção dos direitos humanos.

Cabe ao Estado brasileiro estimular a liberdade sindical coletiva e garantir o livre exercício desse direito, intervindo excepcionalmente em casos de tutela do interesse público, abusos, ilegalidades ou vícios na vontade coletiva das partes e combatendo o uso injustificado e abusivo de instrumentos judiciais para obstar o livre exercício do direito de greve.

O Comitê de Liberdade Sindical da OIT (CLS – OIT) reforça em diversos verbetes (n. 813 a 817, 820 e 821, 825) a importância da previsão legal clara e expressa de recursos de impugnação da dispensa discriminatória, meios de reparação rápidos, econômicos e totalmente imparciais, bem como sanções penais e civis contra atos de discriminação antissindical dos empregadores contra trabalhadores e organizações de trabalhadores, com vistas a garantir o eficaz cumprimento do artigo 1º da Convenção 98.

Dessa forma, tanto os empregadores e suas organizações, tomadoras ou prestadoras de serviços, quanto o Estado, devem abster-se de praticar atos antissindiais que interfiram ou frustrem o livre exercício do direito social fundamental de greve pelos trabalhadores, sob pena de declaração de nulidade de tais atos e condenação para adoção de medidas de reparação ao dano causado.

A coação ou coerção por empregadores, superiores hierárquicos ou outros agentes, ou terceiros, com a utilização de meios diretos ou indiretos, para a não participação de trabalhadores em movimento paretista constitui grave violação do livre exercício do direito fundamental social de greve.

O oferecimento de benefícios, compensações ou qualquer outra vantagem por empregador ou terceiros a trabalhadores (as) para a não participação em movimento grevista revela-se como grave ilícito e violação do direito social fundamental de greve.

A utilização de meios e equipamentos informatizados ou não, como drones, aparelhos de filmagens ou fotográficos, ou a infiltração de agentes para fiscalização, controle ou coibição da liberdade de expressão dos trabalhadores ou obstacularização do movimento grevista constituem conduta ilegal e antissindical.

Uso de força ou a utilização de métodos de coerção ou coação de trabalhadores, pelo empregador ou terceiros, para mantê-los (as) ou confiná-los dentro dos estabelecimentos da empresa, com vistas a obstar a sua participação em movimento grevista e/ou dar continuidade às atividades da empresa, revela séria violação das liberdades de trabalho e sindical, constituindo gravíssimo ato antissindical, cárcere privado e crime contra a organização do trabalho, suscitando habeas corpus individual ou coletivo.

Observadas as regras e princípios da organização sindical brasileira, representa ato antissindical a proibição de deflagração da greve por quaisquer entidades sindicais, como sindicatos, federações, confederações e centrais sindicais de trabalhadores, sendo que tal vedação, mutatis mutandis, segundo o Comitê de Liberdade Sindical da OIT (CLS – OIT), viola os princípios de liberdade sindical constantes da Convenção n. 87 da OIT.

Financiamento sindical

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;
- promover ações para influenciar as trabalhadoras e os trabalhadores a optarem pelo não pagamento das contribuições ao sindicato;
- descontar contribuições dos trabalhadores e não realizar o repasse ao sindicato;
- impedir o desconto direto da folha de pagamento das contribuições aos Sindicatos;
- oferecer promoções, bônus ou melhores condições de trabalho para trabalhadoras e trabalhadores que não contribuam com o sindicato;
- praticar o atraso no repasse das contribuições descontadas dos trabalhadores ao sindicato;
- implementar exigências burocráticas excessivas para dificultar o desconto e o recolhimento das contribuições ao sindicato;

- pressionar, coagir, incentivar, induzir ou sugerir aos empregados a se oporem à contribuição sindical, interferindo na autonomia da decisão dos trabalhadores;
- coagir ou instruir empregados a votar de maneira pré-determinada em votações de assembleias para a definição de contribuições financeiras a entidade sindical;
- financiar ou oferecer meios que facilitem a oposição dos empregados às contribuições sindicais lato sensu, tais como: fornecer transporte para participar de assembleias com o propósito de manifestar oposição, estimulando a adesão de forma a desestabilizar a organização sindical e prejudicar a arrecadação sindical; organizar e/ou fornecer o transporte coletivo para os(as) trabalhadores(as) se deslocarem à sede da entidade sindical, para o exercício da oposição, e a entrega de cartas de oposição pela própria empresa ou pessoas contratadas para tal finalidade;
- exigir, impor e/ou condicionar a tempo, modo e/ou lugar do exercício da oposição, a exemplo de apresentação perante o departamento de pessoal da empresa ou de modo virtual;
- pressão para a assinatura de cartas de oposição;
- apresentação de modelo de oposição pelo empregador;
- atos de publicidade e propaganda apenas do exercício de oposição, sem a publicidade do inteiro teor da negociação coletiva e do instrumento coletivo;
- recusa patronal, inclusive em sede de dissídio coletivo, à negociação coletiva por contrariedade à cláusula de contribuição assistencial (seja contrariedade sobre valor, percentual, amplitude subjetiva da contribuição ou sobre modo, tempo e lugar da oposição), tendo em vista que a contribuição é aprovada pelos(as) próprios(as) trabalhadores(as), em assembleia, sendo decorrente do êxito da negociação e não objeto desta.

Sobre este tema, importante lembrar a recente alteração do posicionamento do STF quanto à incidência da contribuição assistencial ou negocial aos empregados não filiados/associados ao sindicato, assentada nos autos do ARE 1018459, Tema 935, conforme explicado pelo professor e Procurador do Trabalho Jefferson Rodrigues (RODRIGUES, 2024, Niterói, RJ: Ed. do Autor, 2024):

- I. Pode-se instituir a contribuição assistencial em acordo ou convenção coletiva de trabalho, após deliberação e aprovação em Assembleia Sindical;
- II. É constitucional a cobrança da contribuição assistencial dos integrantes da categoria, ainda que não sindicalizados;
- III. Deve-se garantir aos trabalhadores o que o STF denomina “direito” de oposição.

A nova tese do Tema 935 ficou assim assentada: *“É constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletivos, de contribuições assistenciais a serem impostas a todos os empregados da categoria, ainda que não sindicalizados, desde que assegurado o direito de oposição”*.

O financiamento sindical e, conseqüentemente, o eventual exercício da oposição, conforme indicado na decisão acima, é matéria afeta aos interesses dos integrantes da categoria e do sindicato profissional. O empregador não deve, ou pode, se imiscuir em tais assuntos, mormente com vistas a interferir na saúde financeira sindical, sob pena do cometimento de ato antissindical.

Tal é a relevância do assunto que em 2024 o colegiado da CONALIS aprovou a Nota Técnica n.9, relativa à legitimidade da norma coletiva, contribuição assistencial e exercício da oposição após a decisão do Supremo Tribunal Federal (Tema n. 935), cujas conclusões estão elencadas em tópico específico adiante.

Assim, seguindo o entendimento do colegiado da CONALIS, consolidado na Nota Técnica n. 9, tendo em vista que a norma coletiva (ACT/CCT), por dicção legal e Constitucional, tem caráter *erga omnes*, atingindo o patrimônio jurídico do(a) trabalhador(a) pelo simples fato de integrar a categoria representada (art. 511, parágrafos 2º e 3º c/c art. 611, CLT), independente de eventual exercício de vontade individual quanto ao vínculo associativo com a entidade sindical representante, tem-se que a contribuição negocial instituída é constitucional e igualmente aplicável a todos(as) integrantes da categoria, como todas as demais cláusulas.

Portanto, perfeitamente razoável compreender que, após a Lei nº 13.467/2017 e da tese firmada no Tema 935, respaldou-se o espaço à criatividade inerente à autonomia privada coletiva dos(as) trabalhadores(as), na forma do art. 7º da Lei nº 11.648/2008, observada a aprovação em assembleia geral da categoria, amplamente convocada, e que a cláusula que institua a contribuição negocial, com caráter *erga omnes*, tenha como título jurídico a norma coletiva (acordo coletivo ou convenção coletiva do trabalho – art. 611 da CLT), instrumento que lhe concede generalidade a influir no patrimônio jurídico dos(as) integrantes da categoria, independentemente do vínculo associativo com a entidade sindical representante.

É importante distinguir entre a adesão voluntária do(a) trabalhador(a) aos estatutos do sindicato e sua representação pela entidade sindical em negociações coletivas. Enquanto a filiação sindical é uma escolha individual do(a) trabalhador(a), a representação sindical na negociação coletiva é afeta a todos(as) os(as) trabalhadores(as) da categoria, independentemente de sua filiação sindical, uma vez que os direitos negociados impactam seu patrimônio jurídico-material.

Disso se percebe que, no contexto brasileiro, a vontade individual dos(as) trabalhadores(as) se submete à vontade coletiva nas negociações sindicais, pelo simples fato de os sindicatos representarem toda a categoria, independentemente da filiação, o que, pode resultar, queira o(a) trabalhador(a) ou não, a despeito de seu ato individual de vontade, tanto em benefícios quanto em flexibilizações de direitos trabalhistas. Isto significa dizer que, o fato de um(a) trabalhador(a) não estar filiado(a) a um sindicato, não impede que seja impactado pelas decisões coletivas tomadas em assembleia, uma vez que tais decisões afetam toda a categoria profissional a que pertence.

Portanto, a mera circunstância de previsão de contribuição assistencial ou negocial, assim como qualquer outra cláusula nos instrumentos coletivos, ante ao caráter *erga omnes* da norma, não equivale a tornar ninguém associado(a) a uma entidade sindical, não passando de mera contribuição financeira do(a) trabalhador(a) à atividade que o(a) beneficia como um todo, conforme preconiza a teoria do conglobamento da norma coletiva.

Nesse contexto, é no momento da deliberação da assembleia, democraticamente e formalmente convocada para este fim, que a categoria pode se opor às cláusulas, inclu-

sive à cláusula sobre contribuição, que estão sendo coletivamente debatidas, podendo, ainda, a deliberação em assembleia definir outra oportunidade em que o(a) trabalhador(a) poderá exercer a oposição, inclusive quanto ao tempo, modo e lugar, como fruto da autonomia privada coletiva.

Assim, a expressão “desde que assegurado o exercício da oposição” fixada na tese do Tema 935 nada mais significa do que garantir a possibilidade de participação de todos(as) os(as) integrantes da categoria, associados(as) ou não, na assembleia, superando o art. 612 da CLT, que prevê apenas participação de associados(as) da entidade. Com isso, garantido está o exercício da oposição. Portanto, a expressão contida na tese do Tema 935 não quer necessariamente significar a imposição do exercício da oposição de forma individual a posteriori, como posto, inclusive, no voto-vista do Ministro Luís Roberto Barroso, nos embargos de declaração no recurso extraordinário com agravo (ARE 1018459), quanto ao Tema 935.

Isso porque, a deliberação assemblear dos(as) trabalhadores(as), inclusive sobre o prazo, forma e lugar do exercício da oposição, é soberana, nos termos dos preceitos da Organização Internacional do Trabalho – OIT.

Assim, não se compatibiliza com os preceitos da OIT e do Comitê de Liberdade Sindical a imposição do Poder Público, incluindo o Judiciário, quanto à forma, tempo e lugar em que ocorrerá o exercício da oposição, por não lhe caber imiscuir-se na deliberação democrática coletiva, sob pena de violação ao artigo 8º, inciso I da CF (“... vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical”).

Ao Poder Público incumbe respeitar a vontade da categoria manifestada em assembleia e garantir que tal vontade manifestada seja efetivamente a dos(as) trabalhadores(as), mediante estrito controle formal do procedimento de convocação e realização da assembleia, sem, contudo, adentrar no mérito da deliberação sobre valor, percentual, amplitude subjetiva da contribuição, sobre forma, tempo e local da oposição, entre outros.

Nesse diapasão, com o advento da tese vinculante firmada no Tema 935 e diante da Orientação n. 20 da CONALIS, eventuais notícias de fato que versem sobre o alcance subjetivo de cláusula de contribuição assistencial ou negocial, o valor ou percentual da contribuição, e a forma, tempo e lugar do exercício da oposição, não traduzem interesses indisponíveis a serem coletivamente tutelados pelo Ministério Público do Trabalho.

De outra banda, se a insurgência contra percentual, valor, alcance subjetivo de cláusula de contribuição assistencial ou negocial e contra forma, tempo e local da oposição não traduzem interesses indisponíveis a ser coletivamente tutelados pelo Ministério Público do Trabalho, o mesmo não ocorre, e que, inclusive demanda a atuação do Ministério Público do Trabalho, quando há a prática de ato antissindical, consistente em: (1) o ato ou fato de o(a) empregador(a) ou de terceiro de coagir, estimular, auxiliar e/ou induzir o(a) trabalhador(a) a se opor ou resistir ao desconto de contribuições legais, normativas ou negociadas, ou de qualquer outra espécie; e (2) o ato ou fato de o(a) empregador(a) exigir, impor e/ou condicionar a forma, tempo e/ou modo do exercício da oposição, a exemplo de apresentação perante o departamento de pessoal da empresa ou de modo virtual.

Tais condutas, como dito, violam tanto a liberdade individual quanto a liberdade e a autonomia privada coletiva dos(as) trabalhadores(as), pois têm o propósito de enfraquecer a organização coletiva dos(as) trabalhadores(as), por meio da redução das receitas da coletividade, de sua capacidade de ação, de mobilização e reivindicação.

As questões pertinentes às contribuições sindicais lato sensu profissionais, são de assunto de interesse interna corporis da respectiva categoria, consoante as decisões assembleares, não sendo dado ao(a) empregador(a) ou à entidade sindical patronal imiscuírem-se entre o(a) trabalhador(a)-coletivo (grupo, categoria) e o(a) trabalhador(a)-individual, sob pena de cometimento de ato antissindical.

Também não compete ao(à) empregador(a) exigir, impor e/ou condicionar a forma, tempo e/ou modo do exercício da oposição, a exemplo de apresentação perante o departamento de pessoal da empresa ou de modo virtual. Tal conduta constitui, em tese, ato ou conduta antissindical, pois se trata de decisão pertinente à autonomia privada coletiva.

Desse modo, razoável que o Ministério Público do Trabalho concentre as suas atividades no combate aos atos antissindicais.

Nesse sentido, a CONALIS, mesmo em período anterior à referida decisão do STF, já havia sedimentado o entendimento quanto ao assunto, conforme Orientação nº 13, aprovada na XXXII Reunião Nacional da CONALIS, de 27 de abril de 2021, já brevemente mencionada:

Orientação n.º 13: CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS. OPOSIÇÃO. ATO OU CONDUTA ANTISINDICAL DO EMPREGADOR OU TERCEIRO. ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. (Aprovada em 27 de abril de 2021). I – O ato ou fato de o empregador ou de terceiro de coagir, estimular, auxiliar e/ou induzir o trabalhador a se opor ou resistir ao desconto de contribuições sindicais legais, normativas ou negociadas, ou de qualquer outra espécie, constitui, em tese, ato ou conduta antissindical, podendo implicar atuação do Ministério Público do Trabalho. II – O ato ou fato de o empregador exigir, impor e/ou condicionar a forma, tempo e/ou modo do exercício da oposição, a exemplo de apresentação perante o departamento de pessoal da empresa ou de modo virtual, também constitui, em tese, ato ou conduta antissindical, pois se trata de decisão pertinente à autonomia privada coletiva.

■ 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.

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;
- dispensar empregado sindicalizado a partir do momento de sua candidatura a cargo de direção de entidade sindical, até um ano após o término de seu mandato, caso seja eleito, inclusive como 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;
- dificultar, impedir, proibir ou criar embaraços ou dificuldades ao acesso pacífico de dirigentes e representantes sindicais às dependências da empresa, observadas as medidas de saúde e segurança;
- recolocar empregados eleitos para cargos de administração sindical, ainda que suplente, em locais que dificultem ou impossibilitem o exercício de suas funções sindicais;
- bloquear ou dificultar, por qualquer meio, o exercício das funções sindicais do empregado eleito para cargo diretivo sindical.

■ **Atos antissindicais praticados contra a 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;
- fomentar ou financiar sindicatos controlados pela empresa;
- 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;
- negar-se a iniciar negociações coletivas ou postergá-las;
- firmar acordos individuais com empregados que não aderirem ao sindicato, prejudicando a negociação coletiva;

- participar das negociações sem intenção de chegar a um acordo, propondo condições inconstitucionais, ilegais e/ou inaceitáveis com intuito de postergar ou não permitir a finalização das negociações;
- ameaçar trabalhadores com fechamento de unidades ou setores, ou ainda com dispensas coletivas durante as negociações;
- alterar condições de trabalho de forma unilateral durante a negociação coletiva;
- tentar fechar acordos diretamente com empregados, desconsiderando a representação sindical;
- espalhar informações falsas ou distorcidas visando minar a confiança dos trabalhadores no sindicato.;
- interferir na composição do texto da cláusula de contribuição dos trabalhadores, aprovadas em assembleia, impondo condições para sua inclusão em instrumentos coletivos;
- 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, incluindo a criação de perfis falsos com intuito difamatório e/ou de disseminação de “fake news”;
- promover ato da Administração Pública direta ou indireta que inviabilize o exercício da liberdade de organização e ação sindical;
- realizar enquadramento sindical incorreto com prejuízo aos(às) trabalhadores(as) ou quando praticada para se obter vantagens indevidas, inclusive em certame licitatório para prestação de serviços terceirizados à Administração Pública;
- bloquear ou dificultar a distribuição de informativos ou qualquer material que promova a filiação ou organização sindical no ambiente de trabalho;
- interferir direta ou indiretamente nas eleições sindicais, restringindo a participação dos empregados ou favorecendo chapa ou candidato concorrente;
- dificultar, impedir, proibir ou criar embaraços ou dificuldades ao acesso pacífico de dirigentes e representantes sindicais às dependências da empresa, observadas as medidas de saúde e segurança.

■ Atos Antissindicais e Assembleias Virtuais

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 Lei. 14.309/22, que introduziu o art. 1.354-A no Código Civil, admite a utilização de meios eletrônicos para convocação, deliberação, decisão, formalização e publicidade de convenções e acordos coletivos de trabalho. Para tanto, podem os sindicatos recorrer a meios telemáticos para proceder a devida consulta às categorias representadas, a fim de que fosse observado o requisito legal e democrático da assembleia.

Antes mesmo da lei acima, a NOTA TÉCNICA CONJUNTA n. 6/2020 – editada pelo MPT PGT/CONALIS, no dia 22/3/2020 já reconhecia que “*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, 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.

■ Ato antissindical e atuação da CONALIS

Orientação n. 20 da CONALIS

Aprovada na XXXV Reunião Nacional da CONALIS, de 5 de outubro de 2022, a orientação trata da atuação ministerial em casos de notícias de fato que versem sobre o alcance da contribuição assistencial ou exercício da oposição e tem a seguinte redação:

FINANCIAMENTO SINDICAL. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/ NEGOCIAL. PREVISÃO EM NORMA COLETIVA. INTERESSE PATRIMONIAL. PONDERAÇÃO DE INTERESSES. PREVALÊNCIA DO INTERESSE COLETIVO. ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Nas notícias de fato que versem sobre alcance subjetivo de cláusula de contribuição assistencial/negocial prevista em norma coletiva, prevalece o interesse da coletividade sobre eventuais interesses individuais ou plúrimos de não contribuição, revelando-se, no caso, interesse patrimonial disponível do (s) interessado (s), bem como, a princípio, irrelevância social de atuação do Parquet, devendo-se privilegiar a manifestação da coletividade de trabalhadores e trabalhadoras, exercida por meio da autonomia privada coletiva na assembleia que deliberou sobre o entabulamento da norma coletiva

A instituição de uma contribuição assistencial ou negocial é um ato de deliberação coletiva de toda uma categoria de trabalhadores e trabalhadoras presentes numa determinada assembleia sindical; equivale a dizer: é fruto da autonomia privada coletiva dos trabalhadores e das trabalhadoras e não da entidade associativa encarnada na pessoa jurídica ‘sindicato’ e/ou daqueles que dirigem a entidade sindical.

Logo, quando se trata de uma norma coletiva e, ainda, quando se alude a uma deliberação para instituir uma contribuição erga omnes, se está a dizer que o “trabalhador-

–coletivo”, que a autonomia privada coletiva dos trabalhadores e trabalhadoras, reunida em assembleia e em decisão democrática, de acordo com o estatuto e a lei, deliberou por, soberanamente, firmar uma norma coletiva e/ou nela instituir contribuição para todos aqueles que são representados pela entidade sindical respectiva (artigo 511 e 612 e seguintes da CLT).

Reconhecendo tais premissas, a orientação sob comento traz a conclusão de que, institucionalmente, deve-se privilegiar a não atuação coletiva por parte do Ministério Público do Trabalho em questões afetas a interesses individuais ou contrários aos interesses legítimos da categoria, sem prejuízo de os trabalhadores que se sintam prejudicados buscarem, individualmente, a reparação de seus interesses individuais e econômicos, seja pelo fundamento que aduzirem, oportunamente, em eventuais ajuizamentos de ações trabalhistas.

Não há como pressupor a homogeneidade do interesse coletivo, por notícias de fato trazida por trabalhadores insatisfeitos economicamente com o desconto da contribuição assistencial ou negocial firmada em norma coletiva e deliberada em assembleia. Ademais, sob o prisma do interesse coletivo, todos os trabalhadores, inclusive os não associados, foram beneficiados pela negociação coletiva e pela atuação sindical.

A orientação reforça o entendimento de que a supremacia da liberdade sindical individual negligencia o interesse coletivo da categoria, tanto na aprovação das demais matérias negociadas, quanto na aprovação e implementação da contribuição assistencial ou negocial estabelecida, resultando na negação da autonomia coletiva conquistada de maneira democrática e soberana, e, conseqüentemente, tornando inócua a liberdade sindical coletiva, por comprometer a capacidade dos sindicatos de negociar coletivamente em nome de toda a categoria, visando ao benefício comum dos trabalhadores.

Na ponderação de valores entre interesses individuais relacionados ao alcance subjetivo de cláusula de contribuição assistencial (ou negocial), montante estabelecido, tempo, modo e lugar da oposição, prevalece a autonomia coletiva manifestada em assembleia, em respeito à liberdade sindical, posto que se trata de matéria de deliberação da autonomia privada coletiva dos(as) trabalhadores(as). Incide, na hipótese, o disposto nos Enunciados n. 22 e 30 da Câmara de Coordenação e Revisão do Ministério Público do Trabalho (CCR).

Nota Técnica n. 9 da CONALIS

Ainda em data posterior à primeira edição do presente manual, a CONALIS editou, em 2024, a Nota Técnica n. 9, relativa ao exercício da oposição após a decisão do Supremo Tribunal Federal (Tema n. 935) e que apresentou as seguintes conclusões:

- A liberdade sindical é direito fundamental de primeira grandeza (art. 8º, CF/88), o que implica efetivo reconhecimento da autonomia privada coletiva dos(as) trabalhadores(as) no processo de criação, aprovação e valoração da contribuição assistencial a ser cobrada do(a) integrante da categoria profissional e aplicada na respectiva luta coletiva, bem como quanto à definição do tempo, modo e lugar da oposição do(a) trabalhador(a) não sindicalizado(a) e beneficiado(a) pela atuação sindical coletiva;

- Na ponderação de valores entre interesses individuais relacionados ao alcance subjetivo de cláusula de contribuição assistencial (ou negocial), montante estabelecido, tempo, modo e lugar da oposição, em respeito à liberdade sindical, prevalece a autonomia coletiva manifestada em assembleia, posto que se trata de matéria de deliberação da autonomia privada coletiva dos(as) trabalhadores(as), incidindo, na hipótese, o disposto nos Enunciados nos. 22 e 30/CCR c/c Orientação nº 20/CONALIS;
- À luz dos preceitos da Convenção 98/OIT, das decisões do Comitê de Liberdade Sindical da Organização Internacional do Trabalho, bem como frente à nova redação do Tema nº 935/STF, quanto à possibilidade de cobrança da contribuição assistencial do(a) trabalhador(a) não sindicalizado e que se beneficia da atuação sindical coletiva, conjugando-se os princípios da unidade e da independência funcional, observada a forma jurídica adequada, é possível a atuação no sentido de se adaptarem decisões judiciais ou ajustes de conduta à tese firmada pelo Supremo Tribunal Federal, por meio do Tema de Repercussão Geral 935, observado o disposto nos Enunciados nº 22 e 30/CCR c/c Orientação nº 20/CONALIS;
- Diante do compromisso assumido pelo Estado brasileiro junto à Organização Internacional do Trabalho, de promover e tornar realidade, de boa-fé, a liberdade sindical (Declaração sobre Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho) e de proteger adequadamente as organizações de trabalhadores (Convenção 98/OIT), cabe ao Ministério Público do Trabalho atuar frente às diversas práticas antissindicais patronais, inclusive quanto ao custeio sindical, tais como: (1) em ato ou fato de o(a) empregador(a) ou de terceiro de coagir, estimular, auxiliar e/ou induzir o(a) trabalhador(a) a se opor ou resistir ao desconto de contribuições legais, normativas ou negociadas, ou de qualquer outra espécie; (2) em ato ou fato de o(a) empregador(a) exigir, impor e/ou condicionar o modo, tempo e/ou lugar do exercício da oposição, a exemplo de apresentação perante o departamento de pessoal da empresa ou de modo virtual (Orientação nº 13/CONALIS).

■ Ato antissindical. Posicionamento atual da Câmara de Coordenação e Revisão do Ministério Público do Trabalho

A Câmara de Coordenação e Revisão do Ministério Público do Trabalho, CCR, tem se posicionado pela não homologação de decisões de arquivamento e/ou de indeferimento de instauração de procedimentos sobre a matéria ato antissindical sem que tenham sido colhidos elementos suficientes de prova e convencimento sobre o assunto.

Da mesma forma, a CCR não tem validado decisões que afastam a atuação ministerial fundada na legitimidade do ente sindical para a defesa direta da lesão, já que a *“legitimidade conferida às entidades sindicais para a tutela dos direitos dos trabalhadores não exclui ou implica, por si só, atuação do Ministério Público do Trabalho, pois tal legitimidade, no caso, é concorrente e disjuntiva, conforme expressamente assentado na Orientação nº 12 da CONALIS”* (decisão proferida em 15 de fevereiro de 2024, nos autos da NF 000759.2023.02.003/4, Relatora Sandra Lia Simon, Subprocuradora-Geral do Trabalho).

A citada orientação, aprovada em 27 de abril de 2021, prevê:

LEGITIMIDADE CONCORRENTE E DISJUNTIVA. RELEVÂNCIA SOCIAL DA ATUAÇÃO. HIPOSSUFICIÊNCIA TÉCNICA DA ENTIDADE SINDICAL. ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. I – A legitimidade conferida às entidades sindicais para a tutela dos direitos dos trabalhadores não exclui ou implica, por si só, atuação do Ministério Público do Trabalho, pois tal legitimidade, no caso, é concorrente e disjuntiva. II – O Ministério Público do Trabalho, em razão da dimensão social do dano ou de sua ameaça e/ou da hipossuficiência técnica da entidade sindical, principalmente em matéria de produção probatória, tem atribuição para atuar nas violações à liberdade sindical e ao direito de negociação coletiva, a exemplo de atos ou condutas antissindicais e dispensas coletivas.

Cabe destacar, outrossim, o entendimento da CCR quanto à temática do exercício de oposição pelos trabalhadores. Posiciona-se a CCR no sentido de que a existência de indícios de interferência patronal na decisão do trabalhador acerca do exercício da oposição justifica a instauração de procedimento investigativo e obsta o arquivamento liminar:

Prematuro o arquivamento, pois é indubitavelmente indevida a intervenção patronal na decisão do trabalhador de anuir, ou não, com o desconto da contribuição sindical, sob pena de caracterizar-se ato de natureza antissindical.

No caso em apreço, em que pese a maioria dos empregados não ter apresentado oposição (consoante planilha do Doc n.º 222354.2023), verifica-se que as cartas de oposição juntadas (Doc n.º 222352.2023), apesar de escritas de próprio punho pelos trabalhadores, têm redação idêntica, revelando potencial conduta antissindical, o que possibilita o início das investigações visando apurar se as declarações se deram de forma livre e espontânea.

Frise-se ser inaceitável e de caráter nitidamente antissindical todo tipo de ingerência das empresas na decisão do trabalhador a respeito da concordância ou não com o desconto de contribuição sindical, consistindo em uma interferência indevida em relação estabelecida entre terceiros, ou seja, entre os trabalhadores e o sindicato profissional. (decisão proferida em 22 de janeiro de 2024, nos autos do PP 002353.2023.04.000/O, Relatora Sandra Lia Simon, Subprocuradora-Geral do Trabalho).

Em sentido semelhante se posicionou a CCR ao decidir pela não homologação de arquivamento em caso de possível despedida discriminatória de dirigente sindical. Resaltou o órgão, em tal decisão, que a defesa da liberdade sindical e o combate aos atos antissindicais são temas de atuação prioritária e justificada do MPT:

DISPENSA DE DIRIGENTE SINDICAL E ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. ART. 522, CLT E SÚMULA Nº 369 DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. ARQUIVAMENTO SOB O FUNDAMENTO DE QUE A ESTABILIDADE SINDICAL ABRANGE TÃO SOMENTE SETE DIRIGENTES E SEUS RESPECTIVOS SUPLENTE. A ATUAÇÃO DO MPT SE IMPULSIONA PELA SUA MISSÃO DE PROMOVER A LIBERDADE SINDICAL E, NESSA PERSPECTIVA, ATUAR CONTRA A PRÁTICA DE EVENTUAIS ATOS OU CONDUTAS ANTISSINDICAIS E DISCRIMINATÓRIAS PERPETRADAS EM FACE DE DIRIGENTES SINDICAIS, INDEPENDENTEMENTE DE ESTAREM OU NÃO ABRANGIDOS PELA ESTABILIDADE SINDICAL. ATUAÇÃO QUE SE JUSTIFICA NÃO SÓ SOBRE A PERSPECTIVA INDIVIDUAL DA LIBERDADE SINDICAL, MAS SOBRETUDO PELA POSSÍVEL VIOLAÇÃO À LIBERDADE SINDICAL COLETIVA. ORIENTAÇÃO Nº 11 DA CONALIS. PARECER DA CONALIS QUE SE ADOTA COMO RAZÕES DE DECIDIR. ARQUIVAMENTO QUE NÃO SE HOMOLOGA. (decisão

proferida em 08 de julho de 2023, nos autos do PP 006512.2022.02.000/3, Relatora Daniela de Moraes do Monte Varandas, Subprocuradora-Geral do Trabalho).

■ Conclusão

O Projeto Atos Antissindicais, atualmente renovado no atual Projeto LIBERDADE SINDICAL SOB A ÓTICA DOS ATOS ANTISSINDICAIS não se encerra com a edição e/ou atualização e revisão 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 e centrada do Ministério Público do Trabalho no combate dessas nocivas práticas antissindicais praticadas pelo empregador que ofendem e inviabilizam a efetivação a liberdade sindical.

Referências

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-r-ci-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/?co-d=9a49a25d845a483f>. Acesso em: 18 ago. 2020.

BARROS, Alice Monteiro de. Condutas Antissindicais – Procedimento. In: **Rev. Trib. Reg. Trab. 3.º 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.

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

HIRANO, Ana Farias. A favor da criminalização das práticas anti-sindicais. Migalhas, 2009. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/80264/a-favor-da-criminalizacao-das-praticas-anti-sindicais>. Acesso em: 18 ago. 2020.

KAUFMANN, Marcus de Oliveira. A anti-sindicalidade e o anteprojeto de lei de relações sindicais (Parte I). Rev. TST, Brasília, DF, v. 71, n. 2, maio/ago. 2005. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/3759/011_kaufmann.pdf. 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.

LIMA, Firmino Alves. A repressão dos atos antissindicais na ótica da OIT. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª 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 nº 87 da OIT e a Constituição de 1988. 2009. 198 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – PUCSP, São Paulo, SP, 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). Rev. TST, Brasília, DF, v. 71, n. 2, maio/ago. 2005. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/3757/002_menezes.pdf?sequence=1&isAllowed=y.pdf. Acesso em: 18 ago. 2020.

MOREIRA, Thaís Rodriguez Peña. Práticas antissindicais no Brasil.

Práticas anti-sindicais no Brasil, 2014. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/praticas-anti-sindicais-no-brasil/>. Acesso em: [ago. 2020].

NICOLADELI, Sandro Lunard. Liberdade sindical no Brasil e o projeto da OIT: diálogos e estratégias possíveis. 2016. 279 f. Orientadora: Tatyana Scheila. Tese (Doutorado em Direito) – UFPR, Curitiba, PR, 2016. Disponível em: <https://acervodigital.ufpr.br/xmlui/bitstream/handle/1884/44669/R%20-%20T%20-%20SANDRO%20LUNARD%20NICOLADELI.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 18 ago. 2020.

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

OIT. Freedom of association: compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association. 6. ed. Geneva: [s. n.], 2018. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/publication/wcms_632659.pdf. 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 nº 13.467/17 (reforma trabalhista). São Paulo: LTr, 2019.

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

RODRIGUES, Jefferson. Contribuição assistencial: guia prático para sindicalistas e advogados defenderem o custeio sindical no Brasil. Niterói, RJ: Ed. do Autor, 2024.

SANTOS, Ronaldo Lima dos. Sindicatos e ações coletivas: acesso à justiça, jurisdição coletiva e tutela dos interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos. 4. ed. São Paulo: LTr, 2014.

SARAIVA, Rodrigo Pereira Costa. Atos antissindicais e suas consequências. Jus, 2015. Disponível em: Atos antissindicais e suas consequências – Jus.com.br | Jus Navigandi. Acesso em: 18 jun. 2020.

SERJUSMIG; LUCCHESI ADVOGADOS ASSOCIADOS. Condutas antissindicais. A necessidade de se tutelar o direito fundamental à liberdade sindical e a real democracia participativa. Belo Horizonte, MG: [s. n.], 2015. Disponível em: https://antigo.serjusmig.org.br/noti_imagens/2015/Condutas_antissindicais.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 antissindicais. A dogmática jurídica e a doutrina da OIT no contexto das lutas emancipatórias contemporâneas. 2006. Dissertação (Mestrado em Direito) – UFPE, Recife, PE, 2006. Disponível em: https://repositorio.ufpe.br/bitstream/123456789/4558/1/arquivo5939_1.pdf. Acesso em: 17 ago. 2020.

ANEXO I

JURISPRUDÊNCIA SOBRE ATOS ANTISSINDICAIS

■ Acesso à Empresa

Acrescenta-se, apenas, que a discriminação e o óbice à entrada de dirigentes sindicais às dependências da empresa deve ser avaliada com relação ao fim alcançado pela medida tomada pelo empregador, pois na maioria das vezes não se trata de uma proibição direta, mas de artifícios, exigências, burocracias que dificultam a atividade sindical e, dessa forma, acabam por criar uma imagem de que os sindicalistas não são iguais aos empregados, exatamente o caso dos autos, em que os sindicalistas embora empregados ativos, tem os contratos suspensos, como lhe garante a lei, e passam a ser tratados como “visitantes”. Por todos esses fundamentos, considerando-se que o procedimento adotado pela requerida caracteriza prática antissindical, provejo o recurso e com fulcro no art. 300 do CPC, defiro a tutela de urgência, para determinar que a requerida abstenha-se de criar obstáculos à circulação e acesso dos dirigentes sindicais no local de trabalho, quando estes estejam exercendo sua atividade sindical, desbloqueando seus crachás de empregados para acessar as dependências da requerida, como postulado, devendo ser intimada para dar cumprimento à medida, no prazo de até 5 dias, sob pena de multa de R\$1.000,00, por dirigente sindical prejudicado.

(TRT-15 – ROT: 00100321720225150013, Relator: MARIA DA GRACA BONANCA BARBOSA, Seção de Dissídios Coletivos, Data de Publicação: 20/04/2023)

DANO MORAL COLETIVO. CONDUTA ANTISSINDICAL. REPARAÇÃO POR DANOS MORAIS. A conduta da reclamada em impedir o acesso de dirigentes sindicais às suas dependências fere os princípios que regem o direito sindical, representa um ataque à liberdade sindical, atinge o sindicato no exercício de sua missão constitucional, causando grandes prejuízos à categoria profissional, de modo a configurar dano moral coletivo. Evidenciados o ato ilícito cometido pela reclamada, o dano à coletividade e o nexo de causalidade, é devida a reparação por danos morais.

(TRT-18 – ROT: 00102678820225180016, Relator: GENTIL PIO DE OLIVEIRA, 1ª TURMA, Data da Publicação: 10/02/2023)

■ Conselho Fiscal

RECURSO DE REVISTA DO RECLAMADO. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. MEMBRO DE CONSELHO FISCAL. ESTABILIDADE NÃO GARANTIDA. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. O entendimento consolidado nesta Corte, consubstanciado na OJ nº 365 da SbDI-1, é de que o empregado eleito para membro do conselho fiscal não tem direito à estabilidade prevista a estabilidade prevista nos arts. 543, § 3º da CLT e 8º, inciso VIII, da Constituição Federal. Recurso de revista conhecido e provido.

(TST – RR: 00203136320205040771, Relator: Delaide Alves Miranda Arantes, Data de Julgamento: 12/04/2023, 8ª Turma, Data de Publicação: 17/04/2023).

■ Contribuições Sindicais *LatoSensu*

STF – Tema nº 935. Tese fixada: É constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletivos, de contribuições assistenciais a serem impostas a todos os empregados da categoria, ainda que não sindicalizados, desde que assegurado o direito de oposição.

CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL. TEMA nº 935 DA TABELA DE REPERCUSSÃO GERAL DO STF. DIREITO DE OPOSIÇÃO DO EMPREGADO AO DESCONTO PREVISTO NA NORMA COLETIVA. O Supremo Tribunal Federal, examinando o Processo ARE 1.018.459/PR, em sistemática de repercussão geral, fixou a tese de que “é inconstitucional a instituição, por acordo, convenção coletiva ou sentença normativa, de contribuições que se imponham compulsoriamente a empregados da categoria não sindicalizados”. Todavia, a Suprema Corte, analisando os embargos de declaração opostos no referido processo, imprimiu efeitos infringentes aos declaratórios, para fixar uma nova tese, com o seguinte teor: “É constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletivos, de contribuições assistenciais a serem impostas a todos os empregados da categoria, ainda que não sindicalizados, desde que assegurado o direito de oposição” (Tema nº 935 da Tabela de Repercussão Geral do STF). De acordo com a referida tese, é válida a norma coletiva que institui contribuição assistencial aos empregados da categoria, inclusive aos não filiados ao sindicato da categoria profissional, sob a condição de que seja assegurado o direito de oposição do trabalhador. Na hipótese, o quadro fático delineado no acórdão regional é no sentido de que a reclamante não era filiada ao sindicato da categoria, contudo, a norma coletiva traz a previsão do direito de oposição às cobranças das contribuições assistenciais. Neste contexto, havendo no acórdão recorrido elementos que indiquem a presença de direito de oposição do trabalhador na norma coletiva que amparou o desconto a título de contribuição assistencial, é forçoso concluir que a declaração de ilicitude do abatimento está em dissonância com a tese firmada pela Suprema Corte. Recurso de revista conhecido e provido.

(TST – RRAg: 000025757.2015.5.09.0023, Relator: Breno Medeiros, Data de Julgamento: 21/02/2024, 5ª Turma, Data de Publicação: 23/02/2024)

CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PREVISTA EM CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO. VALIDADE. ENTENDIMENTO DO STF NO TEMA Nº 935. Conforme recente entendimento do STF no Tema nº 935, ARE 1.018.459, resta superada a OJ-17 da SDI-1 do TST e o Precedente Normativo 119 da SDC do TST, devendo ser considerada legítima a cobrança de contribuição assistencial imposta aos empregados, indistintamente, em favor do sindicato, prevista em convenção coletiva de trabalho, desde que com possibilidade expressa do direito de oposição. Sentença parcialmente reformada.

(TRT-2 – ROT: 100038629.2022.5.02.0303, Relator: ANNETH KONESUKE, 17ª Turma, Data de Julgamento: 10/02/2024).

■ Dirigente Sindical

RECURSO DE REVISTA – RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017 – DANO MORAL DECORRENTE DE CONDUTA ANTISSINDICAL – REBAIXAMENTO DE FUNÇÃO – VALOR ARBITRADO. O dano moral resultou configurado pelo fato de que, após o banco reclamado ter sido cientificado que o reclamante concorreria às eleições do sindicato, rebaixou sua função. No entanto, a Corte regional entendeu por bem fixar o valor de R\$ 17.000,00 (dezessete mil reais) para a indenização por danos morais por prática de conduta antissindical. É certo que, não havendo limite normativo para estipular o quantum da indenização por dano moral, o prudente e criterioso arbitramento do juiz implica a necessidade inafastável de comedimento, o qual se traduz na utilização dos critérios da razoabilidade e da proporcionalidade previstos na Constituição Federal. Para tanto, cumpre ao órgão jurisdicional atentar para a gravidade objetiva da lesão, a intensidade do sofrimento da vítima, o maior ou menor poder econômico do ofensor, entre outras diretrizes traçadas na lei ordinária. Nessa esteira, a excepcional intervenção do Tribunal Superior do Trabalho sobre o valor arbitrado à indenização por dano moral, conforme jurisprudência sedimentada, somente é concebível nas hipóteses de arbitramento de montante manifestamente irrisório ou notoriamente exorbitante. Unicamente em tais casos extremos impulsiona-se o recurso de revista ao conhecimento por violação dos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade insculpidos no art. 5º, V e X, da Constituição da República. Com efeito, na situação em exame, considerando-se a conduta do banco reclamado que obstou o direito do autor previsto na alínea b, item 2, art. 1º da Convenção nº 98 da OIT, ratificada pelo Brasil e promulgada pelo Decreto nº 33.196/53, qualifica a culpa constatada pela Corte regional; considerando o potencial financeiro do ente reclamado, para quem a indenização deve figurar como elemento apto ao convencimento sobre a necessidade de adequação da conduta ilícita; considerando o valor da última remuneração do trabalhador, a duração do seu contrato de trabalho e a sua idade, bem como considerando que o banco reclamado infringiu a liberdade sindical do reclamante, o valor de R\$ 17.000,00 (dezessete mil reais) afigura-se irrisório. Por essa razão, majora-se o valor da condenação para R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais). Recurso de revista conhecido e provido.

(TST – RR: 00109558320165150100, Relator: Margareth Rodrigues Costa, Data de Julgamento: 16/08/2023, 2ª Turma, Data de Publicação: 18/08/2023)

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA NA VIGÊNCIA DA LEI nº 13.015/2014. NULIDADE DO ACÓRDÃO REGIONAL POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. [...] CONDU- TA ANTISSINDICAL. CARACTERIZAÇÃO. TUTELA INIBITÓRIA. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL COLETIVO. 1. Trata-se de ação civil pública ajuizada pelo MPT com pedido de tutela inibitória e indenização por danos morais coletivos em razão da conduta antissindical dispensada pelo banco réu aos empregados. 2. Segundo consta do acórdão, em razão de ação individual em que ficou comprovado que foram negados ao dirigente sindical direitos expressamente previstos no ACT e estendidos a todos os trabalhadores em condição similar, foi instaurado inquérito ministerial e, posteriormente, ajuizada a presente ação civil pública. A Corte de origem, por maioria, entendeu que, “ao alijar do trabalhador, investido no mister de dirigente sindical, do direito a ser enquadrado em determinada função e perceber as diferenças sala- riais correlatas, em franca oposição à cláusula normativa que garantiu tais benefícios a este trabalhador, o banco reclamado incorreu em ato atentatório à liberdade de associação e ao próprio exercício do mandato sindical, revelando-se em conduta antissindical”. Conforme se depreende do acórdão transcrito, o Tribunal Regional concluiu que a prova produzida nos autos demonstrou que o réu obstaculizou o exercício da liberdade de organização e de sindicalização ao deixar de proceder ao correto enquadramento do dirigente sindical e ao pagamento das diferenças correlatas. Trata-se de inequívoca conduta antissindical, compreendida, na lição de Luciano Martinez, como “qualquer ato jurídico estruturalmente atípico, positivo ou negativo, comissivo ou omissivo, simples ou complexo, continuado ou isolado, concertado ou não concertado, estatal ou privado, normativo ou negocial, que, ex- trapolando os limites do jogo normal das relações coletivas de trabalho, lesione o conteúdo essencial de direitos de liberdade sindical” (MARTINEZ, Luciano. *Condutas antissindicais*. São Paulo: Saraiva, 2013, p. 239). A prática de atos antijurídicos, em completo desvirtuamento do que preconiza a legislação, além de causar prejuízos individuais aos trabalhadores, configura ofensa ao patrimônio moral coletivo, sendo, portanto, passível de reparação por meio da indenização respectiva, nos termos dos arts. 186 do Código Civil, 5º, inciso V, da Constituição Federal e 81 da Lei nº 8.078/1990. Assim, diante dos atos ilícitos perpetrados pelo réu, não há como afastar a condenação às obrigações de não fazer, bem como ao pagamento de indenização por dano moral coletivo. Ilesos os artigos indicados. Agravo de instrumento a que se nega provimento. DANO MORAL COLETIVO. VALOR ARBITRADO. A jurisprudência desta Corte Superior, no tocante ao quantum indenizatório fixado pelas instâncias ordinárias, vem consolidando entendimento de que a revisão do valor da indenização somente é possível quando excessiva ou irrisória a importância arbitrada a título de reparação de dano moral, em flagrante violação dos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade. No caso con- creto, entendo que a indenização por danos morais coletivos, arbitrada em R\$ 100.000,00 (cem mil reais), ao considerar as circunstâncias do caso com suas peculiaridades, o bem jurídico ofendido e a capacidade financeira da empresa reclamada, está dentro dos padrões da razoabilidade e da proporcionalidade. Agravo de instrumento a que se nega provimento. CUMULAÇÃO DOS PLEITOS DE DANOS MORAIS COLETIVOS E TUTELA INIBITÓRIA. POSSIBI- LIDADE. Nos termos do que dispõe o art. 3º da Lei nº 7.347/85, a Ação Civil Pública pode ter por objeto “a condenação em dinheiro ou o cumprimento de obrigação de fazer ou não fazer”. Embora o texto da norma legal utilize a conjunção “ou”, a jurisprudência desta Corte assentou-se no sentido de que são pedidos cumulativos. Com efeito, a indenização por dano

moral coletivo visa a compensar o período em que a coletividade foi privada do cumprimento da Lei, enquanto a multa por obrigação de fazer tem por objetivo compelir o cumprimento da obrigação prevista na Lei. Precedentes. Agravo de instrumento a que se nega provimento. [...]

(TST – AIRR: 00001029820165050033, Relator: Maria Helena Mallmann, Data de Julgamento: 14/12/2022, 2ª Turma, Data de Publicação: 19/12/2022)

RECURSO ORDINÁRIO DO AUTOR. ESTABILIDADE DO DIRIGENTE SINDICAL. INVALIDADE DA RENÚNCIA. NULIDADE DA RESCISÃO LABORAL. PRÁTICA DE ATO ANTSSINDICAL. RE-INTEGRAÇÃO. 1. As Convenções 87 e 98 da OIT estabelecem como princípios básicos do sindicalismo o direito de livre constituição e gestão da atividade sindical e de proteção contra a despedida e atos discriminatórios originados da participação em atividades sindicais e proteção contra atos de ingerência das empresas e de sindicatos antagônicos na constituição, funcionamento e administração sindical da entidade de classe. Assim, o sindicato é uma associação de pessoas voltada à defesa de seus interesses profissionais, que não pode sofrer nenhuma influência ou coação seja do Estado ou de qualquer outra organização contrária aos interesses que a entidade busca defender. A independência do sindicato é, pois, essencial para assegurar o exercício de sua missão institucional: a defesa dos interesses da categoria que representa, seja econômica ou profissional. 2. Considera-se antissindical todo e qualquer ato praticado com o objetivo de impedir ou obstaculizar o exercício da atividade sindical, em franca violação ao princípio da liberdade de associação profissional, consagrado no art. 8º da CF. 3. Tais condutas, por violarem o direito à liberdade sindical constitucionalmente assegurado, são totalmente ilegais, traduzindo abuso de poder do empregador para limitar a atividade sindical por parte de seus empregados na defesa dos interesses da categoria. 4. Se, de um lado, as liberdades sindicais não devem ser utilizadas pelas entidades ou até mesmo pelos trabalhadores de modo leviano e desmesurado, mas sim de forma organizada para garantir o pleno exercício dos direitos da categoria profissional, de outro, os empregadores não podem coibir, impedir, reduzir, e muito menos dificultar o exercício das atividades sindicais, ou praticar qualquer ato visando impedir que seus empregados tenham total liberdade de filiação às entidades de classe, bem como que tenham resguardadas as práticas sindicais garantidas por nosso ordenamento jurídico. O empregador não pode praticar nenhum ato discriminatório ou que venha a causar ao empregado qualquer tipo de prejuízo ou constrangimento em relação ao exercício de atividades ligadas à sindicalização. 5. Comprovação de prática, pela ré, de conduta antissindical, traduzida na ação de induzir o trabalhador, maliciosamente, a renunciar à garantia provisória, mediante proposta de acordo extrajudicial, a fim de possibilitar a dispensa sem justa causa. Recurso do autor a que se dá provimento.

(TRT-4 – ROT: 00207114320215040102, Relator: MARCELO JOSE FERLIN D'AMBROSO, Data de Julgamento: 22/05/2023, 8ª Turma)

ATOS ANTISSINDICAIS. VIOLAÇÃO À CONVENÇÃO 98 DA OIT E À CONSTITUIÇÃO FEDERAL. Caracterizam-se como atos antissindicais os praticados pela Ré de retomar o espaço físico antes destinado ao sindicato; licenciar os dirigentes sindicais sem vencimentos e impedir o exercício da atividade sindical dentro da empresa.

(TRT-1 – RO: 01003454420205010058, Relator: GISELLE BONDIM LOPES RIBEIRO, Data de Julgamento: 12/12/2022, Sétima Turma, Data de Publicação: DEJT 20230110)

■ **Dispensa Discriminatória**

RECURSO ORDINÁRIO 1. ESTABILIDADE PROVISÓRIA DECORRENTE DAS ATIVIDADES DE DIRIGENTE SINDICAL. AUSÊNCIA DE REGISTRO SINDICAL NO MINISTÉRIO DO TRABALHO. DISPENSA DO RECLAMANTE POR JUSTA CAUSA SEM INQUÉRITO PARA APURAÇÃO DE FALTA GRAVE. O ordenamento jurídico pátrio prevê aos empregados dirigentes sindicais, inclusive aos suplentes, o direito de garantia do emprego desde o registro da candidatura até um ano após o final do mandato, se eleito (arts. 8º, VIII, da CF e 543, § 3º, da CLT), estando limitada a sete empregados e seus suplentes. O reclamante foi eleito vice-presidente do SINDITIFA-DF e de diretor suplente da FEQUIM-CO e a reclamada teve ciência das eleições durante a vigência do contrato de trabalho. A ausência de registro do Sindicato no Ministério do Trabalho não afasta sua regular criação, nem atinge a estabilidade de seus dirigentes. A justa causa imputada a dirigente sindical estável deve ser precedida de inquérito para apuração de falta grave (Súmula nº 379 do TST), o que não foi obedecido pela reclamada. Irregular o processo de demissão do dirigente sindical estável, correto o deferimento da reintegração do empregado., sendo devida a reintegração do empregado. RECURSO ADESIVO 1. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. CONDUTA ANTISSINDICAL. O deferimento de indenização por dano moral exige a conduta ilícita e o nexo de causalidade, que faz emergir, *in re ipsa*, o dano moral. Na hipótese destes autos, restou evidenciada a conduta antissindical da reclamada ao dispensar os empregados integrantes da direção sindical e portadores de estabilidade, o que configura dispensa discriminatória indenizável. Recurso ordinário da reclamada conhecido e não provido. Recurso adesivo do reclamante conhecido e parcialmente provido.

(TRT-10 – RORSUM: 00002115820215100111 DF, Data de Julgamento: 16/02/2022, Data de Publicação: 19/02/2022)

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. UNICIDADE SINDICAL. DESMEMBRAMENTO. ESTABILIDADE SINDICAL. AUSÊNCIA DE REGISTRO NO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Consignou o Tribunal Regional que “o caso envolve a criação de um sindicato novo, com representação restrita aos trabalhadores em empresas prestadoras de serviços de escolta armada e transporte de valores do Estado do Acre, exclusivamente quanto aos empregados ocupantes dos cargos especializados em escolta, chefes de equipe de carro forte e motoristas de carro forte”. Nessa linha de entendimento, assentou que o sistema sindical “comporta a livre possibilidade de dissociação e de desmembramento

de categorias, por meio dos quais são criados sindicatos para representar categorias mais específicas, antes contempladas por entidade mais abrangente”, o que não implica desrespeito ao princípio da unicidade sindical, impondo-se reconhecer legitimidade de representação à nova entidade. Com efeito, esta Corte espousa entendimento de ser cabível o desmembramento de categoria econômica mais abrangente, quando as atividades similares e conexas adquirem condições de representatividade, em razão do princípio da especificidade, adotados nos arts. 570 e 571 da CLT, sem que isso implique em violação do princípio da unicidade sindical, capitulado no art. 8º da CF. De outro modo, a jurisprudência desta Corte Superior e do Supremo Tribunal Federal é no sentido de que a estabilidade do empregado eleito dirigente sindical não é vinculada à concessão do registro sindical no Ministério do Trabalho e Emprego. Precedentes. Agravo de instrumento conhecido e não provido.

(TST – AIRR: 00003861520195140401, Relator: Dora Maria Da Costa, Data de Julgamento: 02/02/2022, 8ª Turma, Data de Publicação: 07/02/2022)

NULIDADE DA DISPENSA SEM JUSTA CAUSA. REPRESENTANTE SINDICAL. REINTEGRAÇÃO. Ficou comprovado pelos depoimentos, sobretudo da testemunha obreira, que a reclamada foi comunicada acerca do cargo de dirigente sindical ocupado pelo reclamante durante a vigência do contrato de trabalho, em atendimento ao disposto no § 5º do art. 543 da CLT. Em síntese, o reclamante é dirigente sindical e, como tal, possui a garantia constitucional e legal da estabilidade provisória, resultando em conduta discriminatória antissindical, por parte da empresa, a rescisão do seu contrato de trabalho. Sentença mantida.

(TRT-9 – ROT: 00000928420215090965, Relator: JANETE DO AMARANTE, Data de Julgamento: 26/01/2023, 7ª Turma, Data de Publicação: 31/01/2023)

■ Eleições Sindicais

RECURSO ORDINÁRIO. CONDUTA ANTISSINDICAL. HIPÓTESE CONFIGURADA. OBSTÁCULO PARA OS TRABALHADORES DA EMPRESA PARTICIPAREM DE PROCESSO ELEITORAL NO SINDICATO. Hipótese em que comprovada a prática de conduta antissindical através do impedimento ao ingresso nas dependências da empresa no dia agendado para eleições sindicais. **CONDENAÇÃO. DANO MORAL COLETIVO.** A ausência de prova do efetivo prejuízo enfrentado pelo sindicato em relação ao pleito não obsta o deferimento da indenização, que encontra amparo na conduta antissindical violadora do direito conferido à categoria, bem como nos danos suportados, consistentes no desrespeito a direito intimamente ligado aos princípios da liberdade sindical, gerando o dever de indenizar os danos morais, que se caracterizam *in re ipsa*. **MULTA NORMATIVA. CABIMENTO.** A simples conduta consistente em prejudicar o trabalho de sindicalização e reuniões com os trabalhadores pela empresa implica em infração passível de multa, nos termos do ACT anexado aos autos, não se exigindo, para tanto, qualquer prova de prejuízo efetivo em desfavor da entidade sindical. **VALOR DA MULTA NORMATIVA.** A quantidade de empregados porventura atingidos pela conduta da ré

não pode servir de base para a aplicação de multa normativa baseada em cláusula que se norteia pelo número de infrações, já que se trata de infração única, consistente em impedir a instalação de urna de votação, e haja vista que, tratando-se de cláusula penal, deve ser interpretada restritivamente, conforme princípio basilar de hermenêutica jurídica.

(TRT-13 – ROT: 00008801720225130007, Relator: LEONARDO JOSE VIDERES TRAJANO, Tribunal Pleno – Gabinete do Desembargador Leonardo José Videres Trajano, Data de Julgamento: 23/05/2023)

■ Greve

I – AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. DESPEDIDA ILEGAL. CONDUTA ANTISSINDICAL. OFENSA AO DIREITO CONSTITUCIONAL DE GREVE. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. Dá-se provimento ao agravo para determinar a reapreciação do agravo de instrumento. Agravo a que se dá provimento. II – AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. DESPEDIDA ILEGAL. CONDUTA ANTISSINDICAL. OFENSA AO DIREITO CONSTITUCIONAL DE GREVE. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. Demonstrada possível violação ao art. 5º, V, da Constituição Federal, dá-se provimento ao agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista. Agravo de instrumento a que se dá provimento. III – RECURSO DE REVISTA. DESPEDIDA ILEGAL. CONDUTA ANTISSINDICAL. OFENSA AO DIREITO CONSTITUCIONAL DE GREVE. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. O TRT reconheceu que o ato de despedida foi motivado pelo fato de o Reclamante ter tentado convocar greve. Não obstante, o Tribunal Regional indeferiu o pedido de condenação da Reclamada ao pagamento de indenização por danos morais. Nesse caso, o dano moral é *in re ipsa*, isto é, presume-se do próprio ato patronal consistente em despedir o empregado em razão de seu envolvimento em movimento paredista. Há violação ao art. 5º, V, da Constituição Federal. Recurso de revista conhecido e provido.

(TST – RR: 00242189120205240004, Relator: Maria Helena Mallmann, Data de Julgamento: 16/08/2023, 2ª Turma, Data de Publicação: 18/08/2023)

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. SUMARÍSSIMO. PAGAMENTO DE BONIFICAÇÃO A EMPREGADOS QUE NÃO PARTICIPARAM DE MOVIMENTO GREVISTA EM DETRIMENTO DAQUELES QUE ADERIRAM À GREVE. CONDUTA ANTISSINDICAL E DISCRIMINATÓRIA. DESRESPEITO AO PRINCÍPIO DA ISONOMIA. INDENIZAÇÃO DEVIDA. Em face da demonstração de possível violação do art. 9º da Constituição Federal, dá-se provimento ao agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista. RECURSO DE REVISTA. SUMARÍSSIMO. PAGAMENTO DE BONIFICAÇÃO A EMPREGADOS QUE NÃO PARTICIPARAM DE MOVIMENTO GREVISTA EM DETRIMENTO DAQUELES QUE ADERIRAM À GREVE. CONDUTA ANTISSINDICAL E DISCRIMINATÓRIA. DESRESPEITO AO PRINCÍPIO DA ISONOMIA. INDENIZAÇÃO DEVIDA. Na hipótese, a Corte regional deu provimento ao recurso ordinário da reclamada para reformar a sentença, revertendo a condenação da reclamada no pagamento da bonificação no importe de R\$ 6.800,01 (seis mil e oitocentos reais e um

centavo), por entender “que a gratificação/bonificação nada mais é do que um pagamento feito por liberalidade do empregador como meio de agradecer ou reconhecer os serviços prestados pelo empregado ou ainda como recompensá-lo pelo tempo de serviço extra prestado à empresa onde trabalha”. O Regional pontuou, ainda, que “a reclamada afirmou que distribuiu bonificação aos empregados que não aderiram à greve, uma vez que tais empregados tiveram uma sobrecarga de trabalho no momento da paralisação de modo que foram bonificados, de forma única e discricionária, ante a relevância do momento”. A conduta de bonificar empregados que não participaram de movimento grevista em detrimento daqueles que aderiram à greve consiste em atitude antissindical e discriminatória, em desrespeito ao princípio da isonomia, visando impedir ou dificultar o livre exercício do direito de greve, conforme assegurado pelo art. 9º, *caput*, da Constituição Federal. Precedentes desta Corte superior, envolvendo a mesma empresa reclamada. Recurso de revista conhecido e provido.

(TST – RR: 00003619320195050193, Relator: Jose Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 08/02/2023, 3ª Turma, Data de Publicação: 10/02/2023)

PARTICIPAÇÃO EM GREVE CONSIDERADA ILEGAL. ABERTURA DE PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR PARA VERIFICAÇÃO IRREGULARIDADES DURANTE O MOVIMENTO PARELISTA. APLICAÇÃO DA PENA DE ADVERTÊNCIA. IRREGULARIDADES NÃO VERIFICADOS. PUNIÇÃO ANULADA. A Convenção nº 98 da OIT, ratificada pelo Decreto Legislativo nº 49/1952, que garante o direito de sindicalização e de negociação coletiva, dispõe em seu art. 1º que “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”. Assim, não sobressaindo dos atos imputados ao autor conduta que possa ser considerada irregular, a punição aplicada constituiu conduta antissindical, dando ensejo ao decreto de invalidação. Recurso da ré a que se nega provimento.

(TRT-23 – Recurso Ordinário Trabalhista: 000022893.2023.5.23.0004, Relator: ELEONORA ALVES LACERDA, 2ª Turma, Data de Julgamento: 29/02/2024)

DISPENSAS DISCRIMINATÓRIAS. CONDUTAS ANTISSINDICAIS. CONFIGURAÇÃO. A empresa pressionou diversos trabalhadores para retornar ao trabalho, o que atesta o cometimento de atos ilegais e incompatíveis com os ditames legais e passíveis de repreensão, eis que durante a greve ameaçou os grevistas de demissão, bem como ofereceu vantagens a muitos em caso de retorno ao emprego, conduta totalmente vedada pelo ordenamento pátrio, pois objetivava enfraquecer o movimento grevista, o que afronta o art. 6º, § 2º da Lei nº 7.783/89.

(TRT da 8ª Região; Processo: 000083645.2013.5.08.0106 RO; Data: 13/05/2016; Órgão Julgador: 2ª Turma; Relator: MARIA EDILENE DE OLIVEIRA FRANCO)

METRÔ-DF. GREVE. DESCONTOS DOS DIAS NÃO TRABALHADOS. O entendimento sedimentado na jurisprudência trabalhista é no sentido de que a deflagração de greve suspende o contrato de trabalho e, portanto, o empregador não é obrigado a efetuar o pagamento dos dias de ausência, seja o movimento paredista considerado abusivo ou não. Contudo, o desconto dos dias parados se transmuta em prática antissindical em situações especiais, como ocorre quando a greve é motivada pelo descumprimento patronal de normas coletivas ou de leis trabalhistas ou de saúde e segurança no trabalho. Assim, havendo o reconhecimento judicial de que a greve dos trabalhadores do METRÔ-DF iniciada em maio de 2019 foi motivada pela não observância de norma coletiva (DCG 000030956.2019.5.10.0000), não se mostram válidos os descontos salariais efetuados pela empresa, devendo ser procedida a regular restituição dos valores aos empregados. Recurso conhecido e não provido.

(TRT-10 000086784.2022.5.10.0012, Relator: PEDRO LUÍS VICENTIN FOLTRAN, Data de Julgamento: 05/07/2023, Data de Publicação: 08/07/2023)

RECURSO ORDINÁRIO. ATO ANTISSINDICAL. DANO MORAL COLETIVO. A antissindicalidade praticada pelo empregador pode ser compreendida 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. Sob o aspecto coletivo, incluem-se a convocação do movimento, a escolha de sua modalidade, a adoção das medidas que serão tomadas, as negociações para que as reivindicações da categoria sejam atendidas e a declaração de seu fim. A utilização da responsabilidade civil para reparar os danos sofridos pelas coletividades vulneráveis é cabível e pode atuar como contraponto às ações repressivas e de interpretação restritiva que os poderes públicos por vezes adotam em flagrante desrespeito aos direitos humanos dos trabalhadores. A afronta às normas citadas gera violações aos bens materiais e imateriais protegidos, via de consequência, abre-se a possibilidade de o causador do dano ter que reparar os prejuízos causados não só aos diretamente atingidos (dano moral individual) como à própria sociedade (dano moral coletivo). Acrescento que a Constituição da República não desatentou para os mecanismos processuais de tutela individual e coletiva dos direitos por ela garantidos, tais como os previstos nos arts. 5º, incisos LXVIII (*habeas corpus*), LXIX (mandado de segurança), LXX (mandado de segurança coletivo), LXXI (mandado de injunção individual e coletivo), LXXII (*habeas data*), LXXIII (ação popular) e 129, inciso III (ação civil pública). Além disso, a legislação infraconstitucional dá fundamento expresso ao dano moral coletivo, a partir do microsistema formado pela Lei nº 7.347/85 – Lei da Ação Civil Pública (LACP) – art. 1º, IV e V – e Lei nº 8.078/90 – Código de Defesa do Consumidor (CDC) – art. 2º e parágrafo único e art. 6º, VI e VII. Recurso ordinário do reclamante, Ministério Público do Trabalho, parcialmente provido.

(TRT-1 – ROT: 01003648120215010004, Relator: JOSE MONTEIRO LOPES, Data de Julgamento: 22/03/2023, Sétima Turma, Data de Publicação: DEJT 20230329)

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. CONDUTA ANTISSINDICAL. Embora a dispensa imotivada seja uma prerrogativa garantida pela legislação ao empregador, constitui inexorável abuso de direito para fins do art. 187 do Código Civil a utilização desta faculdade para tentar enfraquecer movimento paredista, afigurando-se conduta antissindical, que viola diretamente os preceitos contidos no art. 1º, 1 e 2, b, da Convenção nº 98 da OIT, que traz proteção contra quaisquer atos atentatórios à liberdade sindical em matéria de emprego. Tal convenção foi ratificada pela República Federativa do Brasil em 18/11/1952, na forma do Decreto nº 33.196/53, posteriormente incorporado ao atualmente em vigor Decreto nº 10.088/2019 (Anexo VII), que consolida os atos de promulgação de convenções e recomendações da OIT.

(TRT-3 – ROT: 00105655920225030061 MG 001056559.2022.5.03.0061, Relator: Sebastião Geraldo de Oliveira, Data de Julgamento: 10/02/2023, Segunda Turma, Data de Publicação: 13/02/2023.)

■ Liberdade de Associação

RECURSO ORDINÁRIO – LIBERDADE SINDICAL – CONDUTA ANTISSINDICAL – A recusa do empregador ao recebimento de fichas de filiação a sindicato, devidamente assinadas, de trabalhadores seus empregados, configura violação patronal ao direito de filiação dos trabalhadores, caracterizando clara conduta antissindical.

(TRT-20 00002865420215200003, Relator: JORGE ANTONIO ANDRADE CARDOSO, Data de Publicação: 01/07/2022).

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. LEI nº 13.467/2017. NORMA COLETIVA. BENEFÍCIO CUSTEADO PELO EMPREGADOR EXCLUSIVO AOS EMPREGADOS SINDICALIZADOS. NULIDADE. TRANSCENDÊNCIA ECONÔMICA CONSTATADA. Em relação à transcendência econômica, esta Turma estabeleceu como referência, para o recurso do empregado/parte autora, o valor fixado no art. 852-A da CLT e, na hipótese dos autos, há elementos a respaldar a conclusão de que os pedidos rejeitados e devolvidos à apreciação desta Corte ultrapassam o valor de 40 salários mínimos. Deste modo, considera-se alcançado o patamar da transcendência. No ordenamento jurídico brasileiro, a negociação coletiva restrita aos filiados/contribuintes do sindicato fere o disposto no art. 8º, *caput* e incisos III e V, da Constituição Federal, pois fere os princípios da representatividade sindical, da unicidade e da liberdade de sindicalização. No âmbito internacional, a Convenção nº 87 da OIT, igualmente, consagra os princípios da liberdade sindical e proteção ao direito de sindicalização. A Convenção nº 98 da OIT, também, em seu art. 2º considera ato reprovável de ingerência “promover a constituição de organizações

de trabalhadores dominadas por organizações de empregadores ou manter organizações de trabalhadores com recursos financeiros ou de outra espécie, com o objetivo de sujeitar essas organizações ao controle de empregadores ou de organizações de empregadores”. Portanto, não é demais concluir que o benefício previsto em norma coletiva exclusivo aos filiados gera discriminação nas relações de trabalho, o que ofende o princípio da igualdade previsto no art. 5º, I, da Constituição Federal. Ademais, é importante ressaltar que a conduta praticada pelo Sindicato dos trabalhadores e pela ré, ao estabelecer cláusulas em norma coletiva com benefícios exclusivos a empregados sindicalizados, traduz “conduta antissindical”, e não apenas violou o direito fundamental dos trabalhadores à liberdade de associação e sindicalização como também comprometeu, ainda que por via oblíqua, o desenvolvimento da categoria do sindicato que os representa, em virtude da possibilidade de comprometer uma das mais importantes garantias para o exercício da atividade sindical em cumprir seu dever de representação da categoria, a partir da pressão para que haja sindicalização, bem como da discriminação com aqueles que não o fazem. Precedentes da SDC. Recurso de revista conhecido e provido AGRADO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. LEI nº 13.467/2017. Em decorrência do provimento do recurso de revista do MPT, resulta prejudicada a análise do seu AIRR, cuja insurgência é a mesma discutida no RR.

(TST – RRAg: 001059053.2020.5.18.0052, Relator: Claudio Mascarenhas Brandao, Data de Julgamento: 27/09/2023, 7ª Turma, Data de Publicação: 06/10/2023)

REQUERIMENTO DE REGISTRO DE NOVAS FILIAÇÕES SINDICAIS. REITERAÇÕES POSTERIORES. INÉRCIA DA RÉ. CONDUTA ANTISSINDICAL. Pela inércia da ré em atender a ofício emitido pelo Sindicato solicitando o registro de novas filiações, bem assim às três reitera-ções posteriores em idêntico sentido, vindo a fazê-lo apenas após decisão judicial, comungo do entendimento da magistrada de origem no sentido de que a ré incorreu em conduta (omissiva) antissindical, interferindo na liberdade de filiação dos trabalhadores, em descumprimento ao art. 525 da CLT, segundo o qual “É vedada a pessoas físicas ou jurídicas, estranhas ao Sindicato, qualquer interferência na sua administração ou nos seus serviços”.

(TRT-23 – ROT: 00001480320215230004, Relator: ELINEY BEZERRA VELOSO, 1ª Turma, Data de Julgamento: 14/12/2021)

■ **NEGOCIAÇÃO COLETIVA**

RECURSOS ORDINÁRIOS DO AUTOR E DA RECLAMADA. Análise conjunta. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. CONDUTAS ANTISSINDICAIS. INDENIZAÇÃO POR DANOS COLETIVOS. RETRATAÇÃO PÚBLICA. A liberdade de associação profissional ou sindical constitui direito fundamental previsto no art. 8º da Constituição Federal, estabelecendo que “ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato” (inc. V). No mesmo sentido, a Convenção nº 98

da Organização Internacional do Trabalho dispõe, em seu art. 1º, que “Os trabalhadores deverão gozar de proteção adequada contra quaisquer atos atentatórios à liberdade sindical em matéria de emprego”. O conjunto probatório demonstra que a reclamada, de fato, incorreu em condutas antissindicais, pois a simples constatação de irregularidade formal do sindicato autor constituiu fator suficiente para a abrupta interrupção das negociações relativas à norma coletiva no ano de 2019, havendo prova documental do início das tratativas com a Federação da categoria profissional. Ademais, a prova de que nos anos anteriores as normas coletivas foram celebradas normalmente com o autor, independentemente da alegada irregularidade, reforça a conclusão quanto ao comportamento anômalo da empresa. A condenação ao pagamento de indenização por danos morais coletivos visa a sancionar conduta ofensiva à própria ordem jurídica, de modo que o arbitramento está de acordo com a finalidade do instituto, com vantagem sobre a requerida fixação de valores por empregado atingido. Provido em parte o apelo do sindicato demandante para majorar o valor da indenização pelo dano moral coletivo, dada a gravidade dos fatos demonstrados no processo. Recurso ordinário da demandada não acolhido.

(TRT-4 – ROT: 00210417720195040662, Relator: ALEXANDRE CORREA DA CRUZ, Data de Julgamento: 23/06/2023, 2ª Turma)

■ Interferência na Atuação Judicial Sindical

AÇÃO CIVIL PÚBLICA. CONDUTA ANTISSINDICAL. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL COLETIVO. Comprovada a conduta antissindical da empresa, consistente em induzir os empregados substituídos a desistirem da ação coletiva proposta pelo sindicato da categoria, produzindo e distribuindo termos de desistência da ação aos empregados, sem a devida informação e explicação a estes sobre o conteúdo e os efeitos do documento que estavam assinando, há evidente violação de bem extrapatrimonial, com reflexos coletivos a justificar a condenação ao pagamento de indenização por dano moral coletivo. Recurso do autor provido.

(TRT-4, ACP ROT PROCESSO nº 002013171.2024.5.04.0663. Relator: Marcos Fagundes Salomão. Data de Julgamento: 02/04/2025, 3ª Turma).

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 nº 291, Alphaville, CEP 13098325, 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 nº 75/1993, e, finalmente, nos termos da Lei nº 7.347/1985, propor a presente

■ Ação Civil Pública

em face de **BANCO BRADESCO S.A.**, com unidade matriz inscrita no CNPJ com o nº 60.746.948/000112 e endereço na “Cidade de Deus”, s/nº, Osasco-SP, CEP 06029900, 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 nº 002109.2008.15.000/93, 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 Gislaíne 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 nº 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 nº 6; reconhece a pessoa de camisa amarela na foto nº 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 nº 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 nº 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 nº 6); reconhece, na foto nº 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 nº 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 nº 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 nº 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 nº 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 nº 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 de frente 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 encorporem 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 constrangendo os trabalhadores que porventura quisessem aderir ao movimento. Veja-se, por exemplo, o uso ostensivo de algemas nas fotografias nº 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 nº 5124. Em outras fotografias, tais como nas de nº 5181/5227, registram-se os momentos em que gerentes determinam a entrada de trabalhadores na agência por acessos alternativos. Nas fotografias nº 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 permanecerem 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 3.041, 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 Iracemápolis 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 1.407/081 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 antissindical, 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 antissindical 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 01515200901415004 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 000146390.2010.5.15.0128 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 1.438/2007 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 1.512/2006 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 1.512/2006 (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 01593200500015002).

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 7.783/1989.

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 energías 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 outros 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. 5254, 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 nº 7.783/1989:

Art. 6º 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.

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

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

§ 3º 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. 7º 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. 9º e 14.

Por certo o § 1º do art. 6º 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 coexistência. 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 consequências 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 consequências 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 ilícito 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 art. 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 7.158/1997:

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 empregados. De se

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

2 DIDIER JR., Fredie; BRAGA, Paula Sarno; OLIVEIRA, Rafael. *Curso de Direito Processual Civil*. Bahia: Jus Podivm, 2007. v. 2.

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 art. 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 (*recitius*: extrapatrimonial) se justifica em face da presença do interesse social em sua preservação. Trata-se de mais um instrumento para 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 pruden-

temente 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 socioeconômica 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 01184.2009.004.23.001, 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 7.347/1985, 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 constringam 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 constringer 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 nº 173, Castelo, Rio de Janeiro – RJ, por meio da Procuradora do Trabalho subscrita, vem, respeitosamente, à presença de Vossa Excelência, com base nos arts. 127 e 129, III, da Carta Magna; arts. 6º e 83 da Lei Complementar nº 75/1993; arts. 5º, § 6º, e 21 da Lei nº 7.347/1985, propor a presente

■ Ação Civil Pública C/C Pedido de Antecipação dos Efeitos Da Tutela

em face de **AUTO VIAÇÃO JABOUR LTDA.**, CNPJ nº 33.554.114/000132, estabelecida na Avenida Santa Cruz, nº 12375, Senador Vasconcelos, Rio de Janeiro, RJ, CEP 23.012135, 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 denunciar 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 denúncias contra a autoviação 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 dos 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 veículo alegando que a fiscalização me pegou chegando na empresa fui desligado 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**).

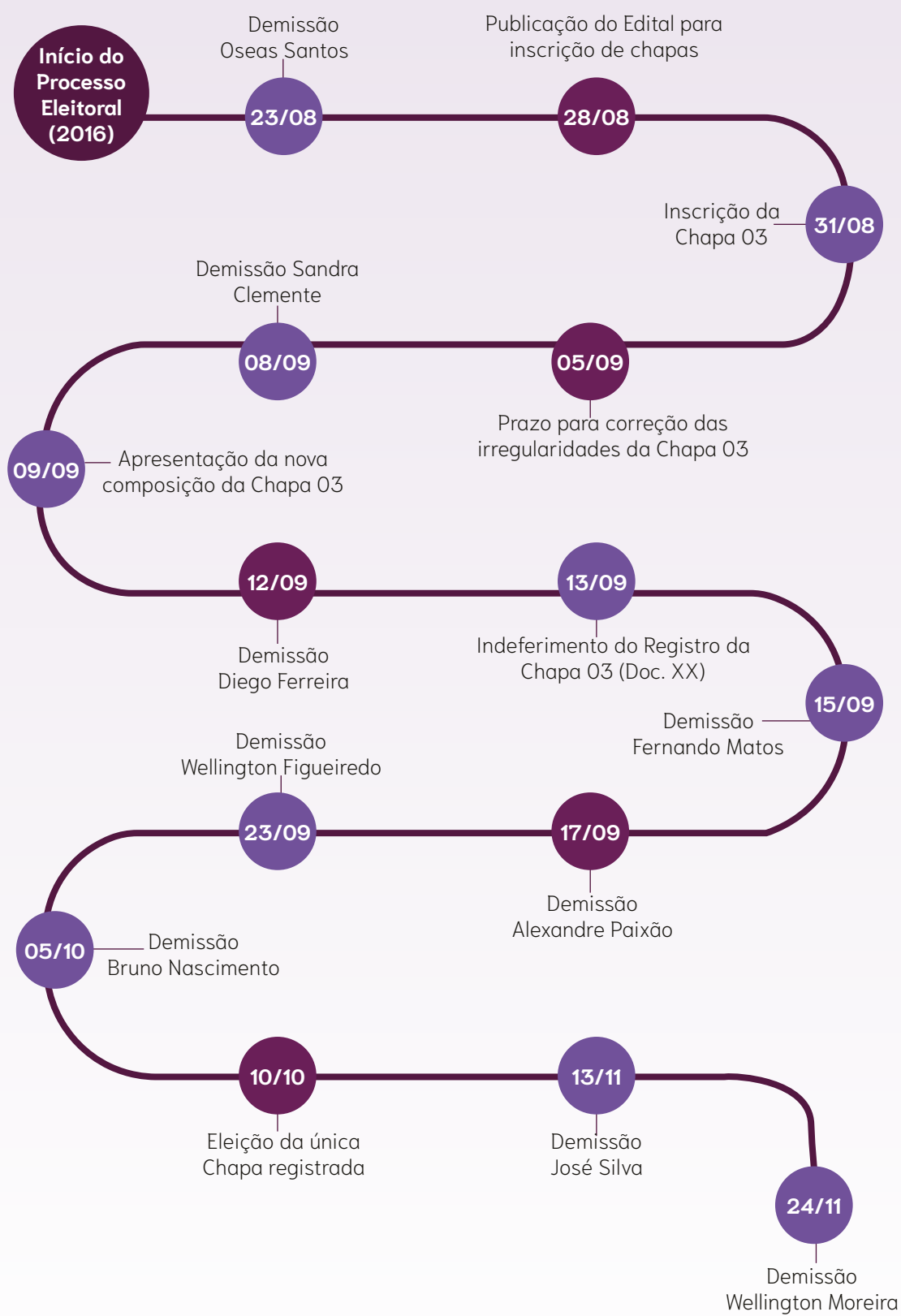
Marcada por uma série de irregularidades, este processo eleitoral vem sendo investigado pelo Ministério Público do Trabalho nos autos do Inquérito Civil Público nº 004436.2016.01.000/8 (**Doc. 14**).

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”.

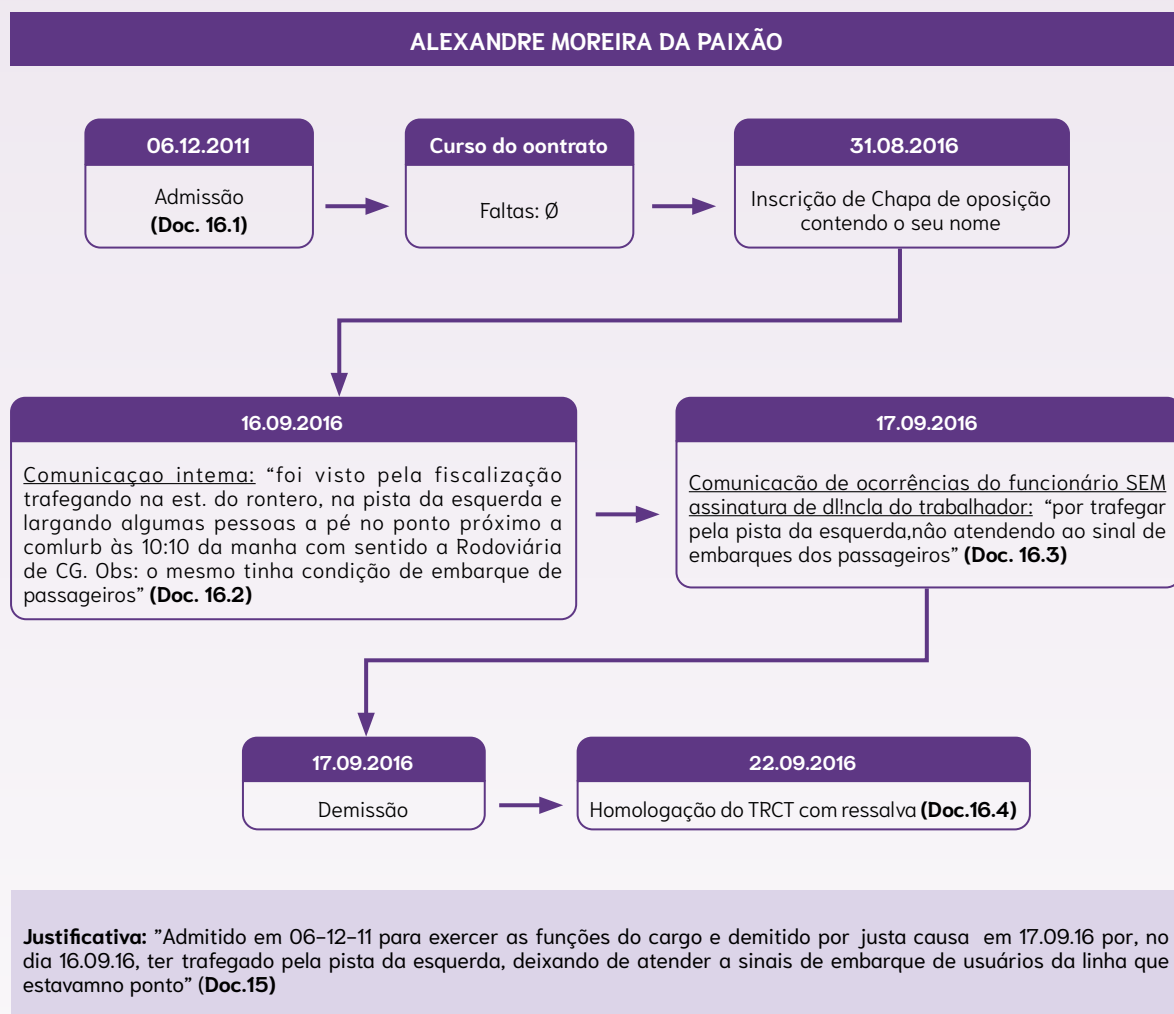
Como abaixo irá se comprovar, tratam-se, em realidade, de demissões discriminatórias, arbitrárias e abusivas de empregados que ousaram se candidatar à dirigentes sindicais e, assim, contestar o sistema sindical apoiado pela ré.

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.

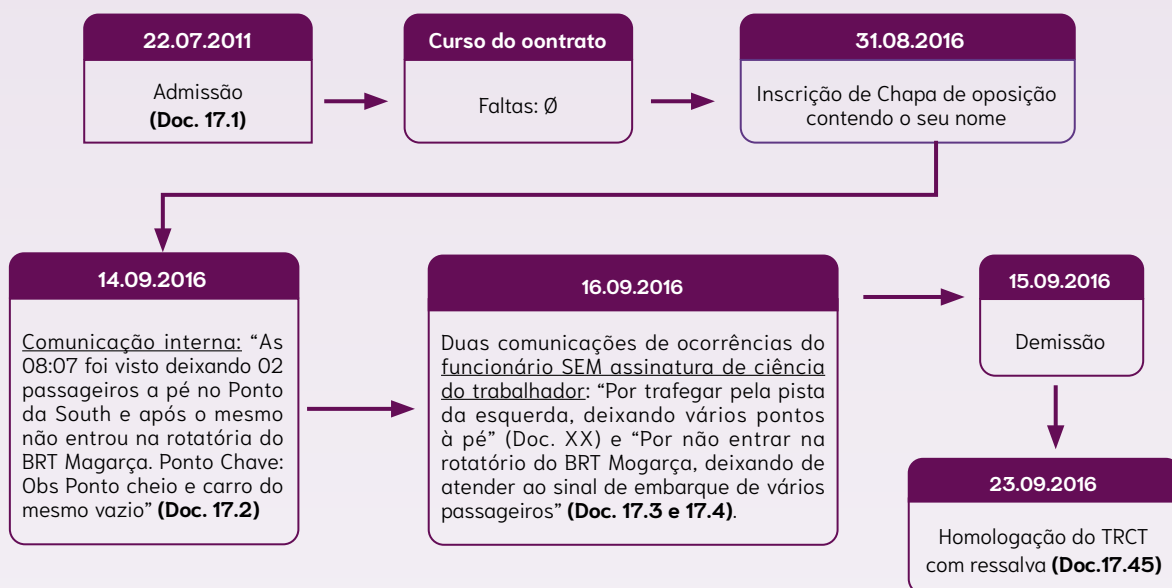
Para melhor visualização, apresenta-se a linha do tempo abaixo:



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:

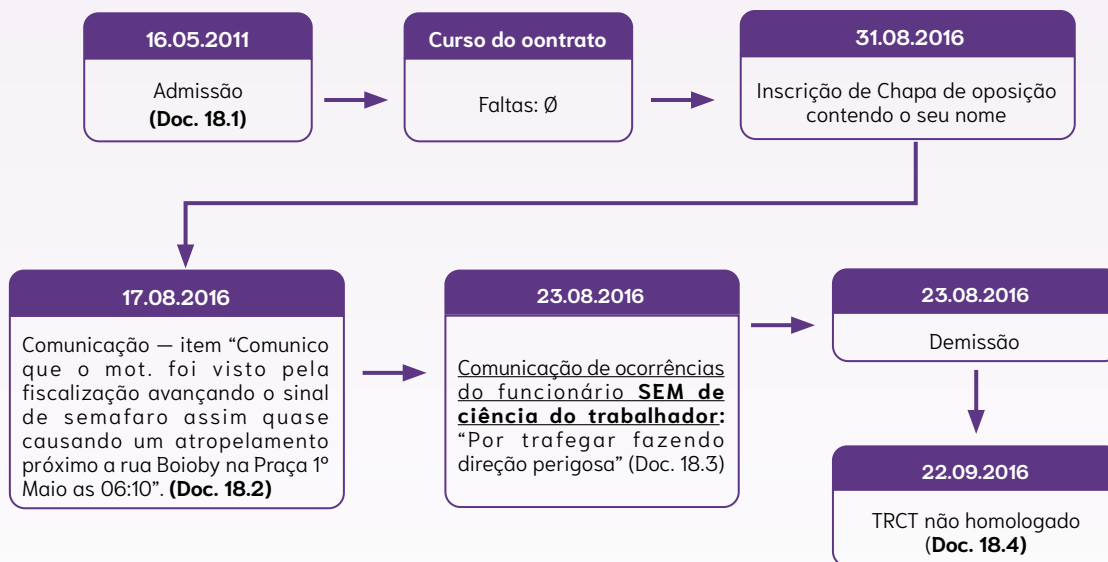


FERNANDO DA SILVA SANTOS



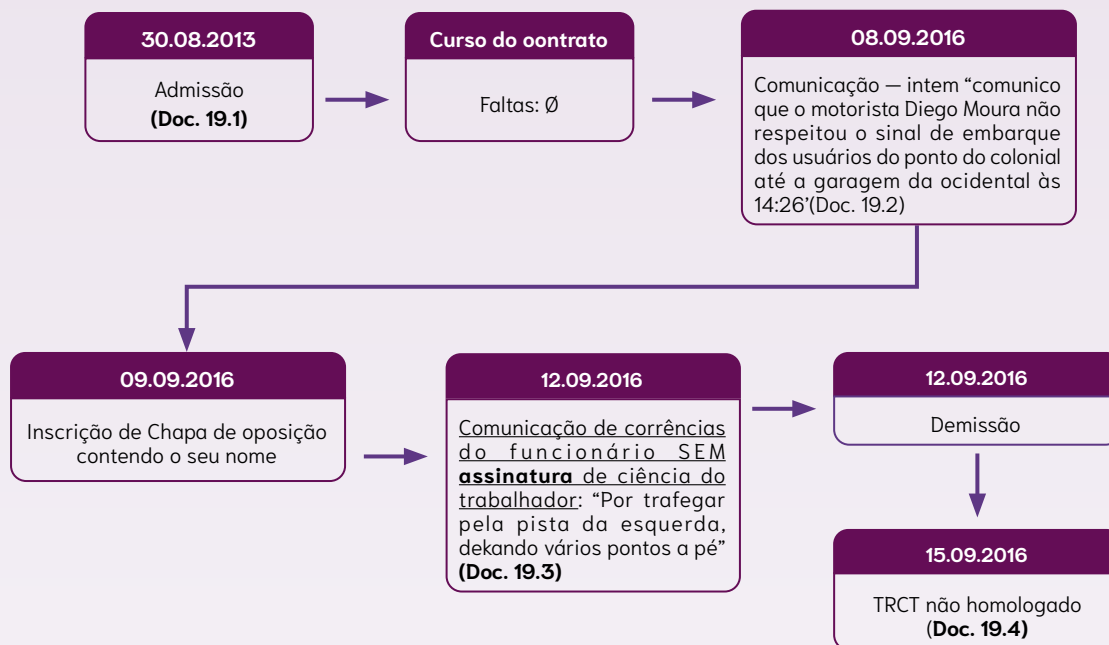
Justificativa: “Amitido em 22-07.11 para exercer as funções do cargo de cobrador, passando à motorista júnior em 18-08-11 é por não obedecer a cinaic de as funções de motorista em 25-03-12, foi desligado em 15-09-2016 por ão obedecer a sinais de embarque. deixando de atender a usuários da linha que estavam no ponto” (Doc.15)

OSEAS FRANKLIN DOS SANTOS



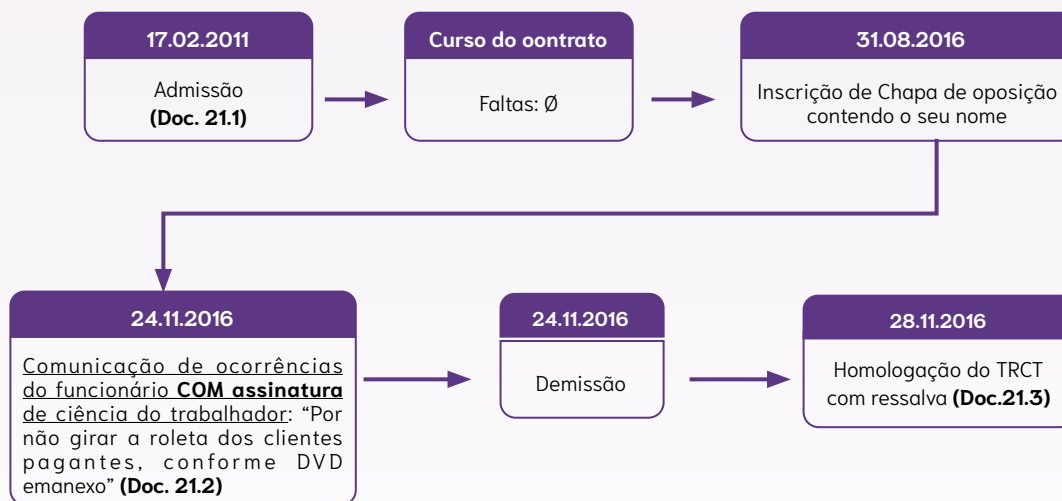
Justificativa: “Admitido em 16-05-11 para exercer as funções do cargo de cobrador, passando a motorista júnior em 22-06-11 e as funções de motorista em 17-01-12, foi desligado em 23-08-16, por trafegar fazendo direção perigosa, colocando emrisco a integridade física dos passageiros podendo causar danos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

DIEGO MOURA FERREIRA



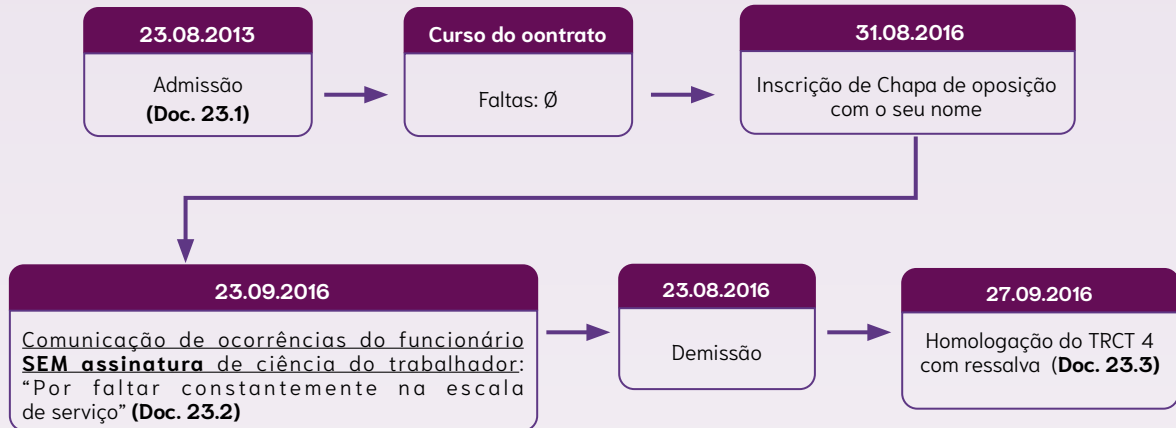
Justificativa: “Admitido em 30-08-13 para exercer as funções do cargo de motorista, foi desligado em 12-09-16 por não obedecer a sinais de embarque, deixando de atender a usuários da linha que estavam no ponto” (Doc. 15)

WELLINGTON BORGES FIGUEIREDO



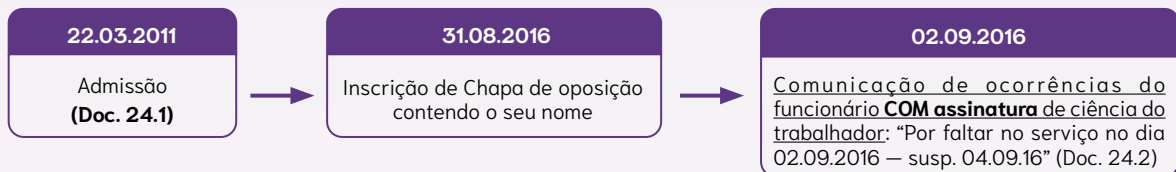
Justificativa: “Admitido em 17-02-11 dispensado em 24-11-16. Foi dispensado por má condut profissional, por não girar a roleta deixando de registrar os valores das passagens dos usuário conforme imagens da câmera interna dos veículos, causando prejuízos na empresa, advertido na datas de 09-06-16, 14-06-16,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

WELLINGTON GOULART MOREIRA



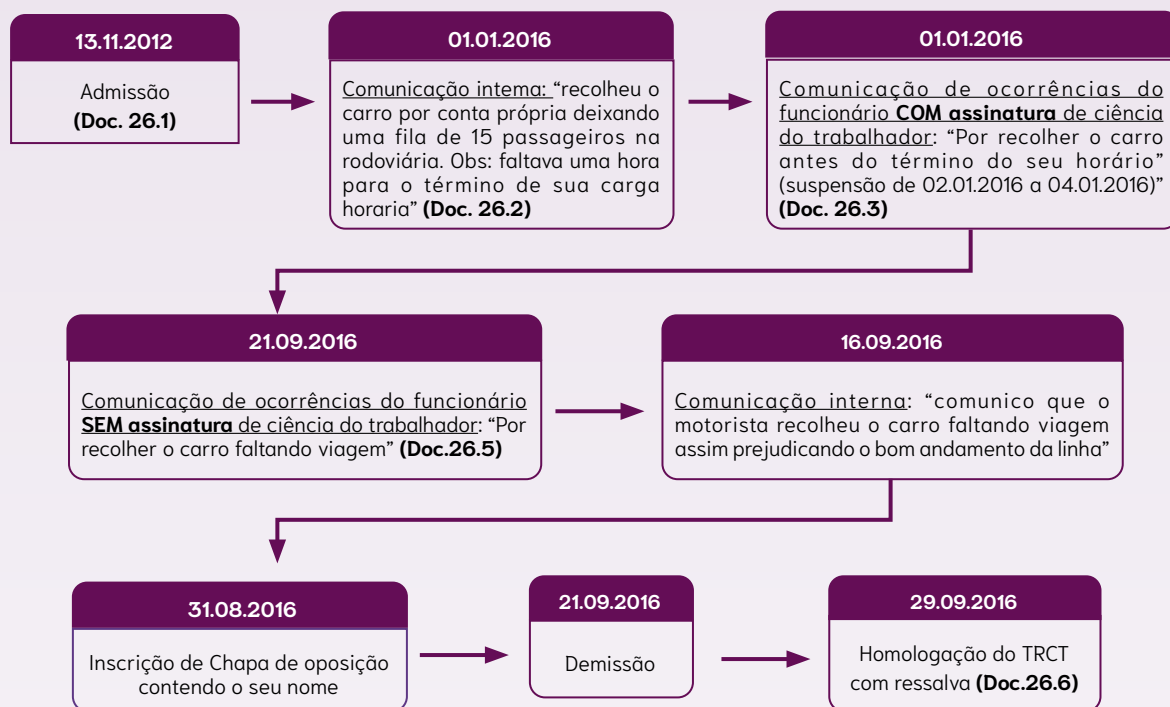
Justificativa: "Admitido em 23-08-13 para exercer as funções do cargo de motorista de micro e micro máster, passando as funções de motorista em 03-07-14, foi desligado em 23-09-16 por faltar a escala de serviço sem justificação. Foi advertido e suspenso, tornando a faltar nos dias 21 e 22-09-16, quando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

BRUNO MENDEL RAMOS DO NASCIMENTO



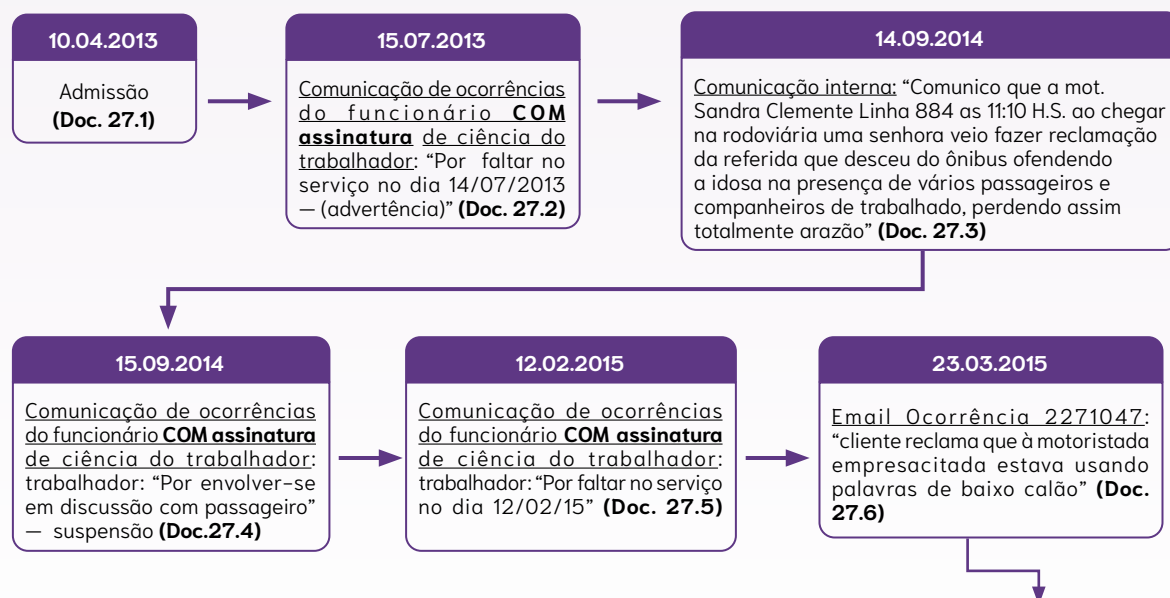
Justificativa: "Admitido em 22-03-12 dispensado em 05-10-16. Foi dispensado por faltar a escala de serviço injustificadamente. No dia 02-09-16 faltou ao trabalho e fui suspenso pelo fato, estava com férias liberadas, com início em 16-09-16 e termino em 03-10-16. Não se apresentou para o trabalho no dia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

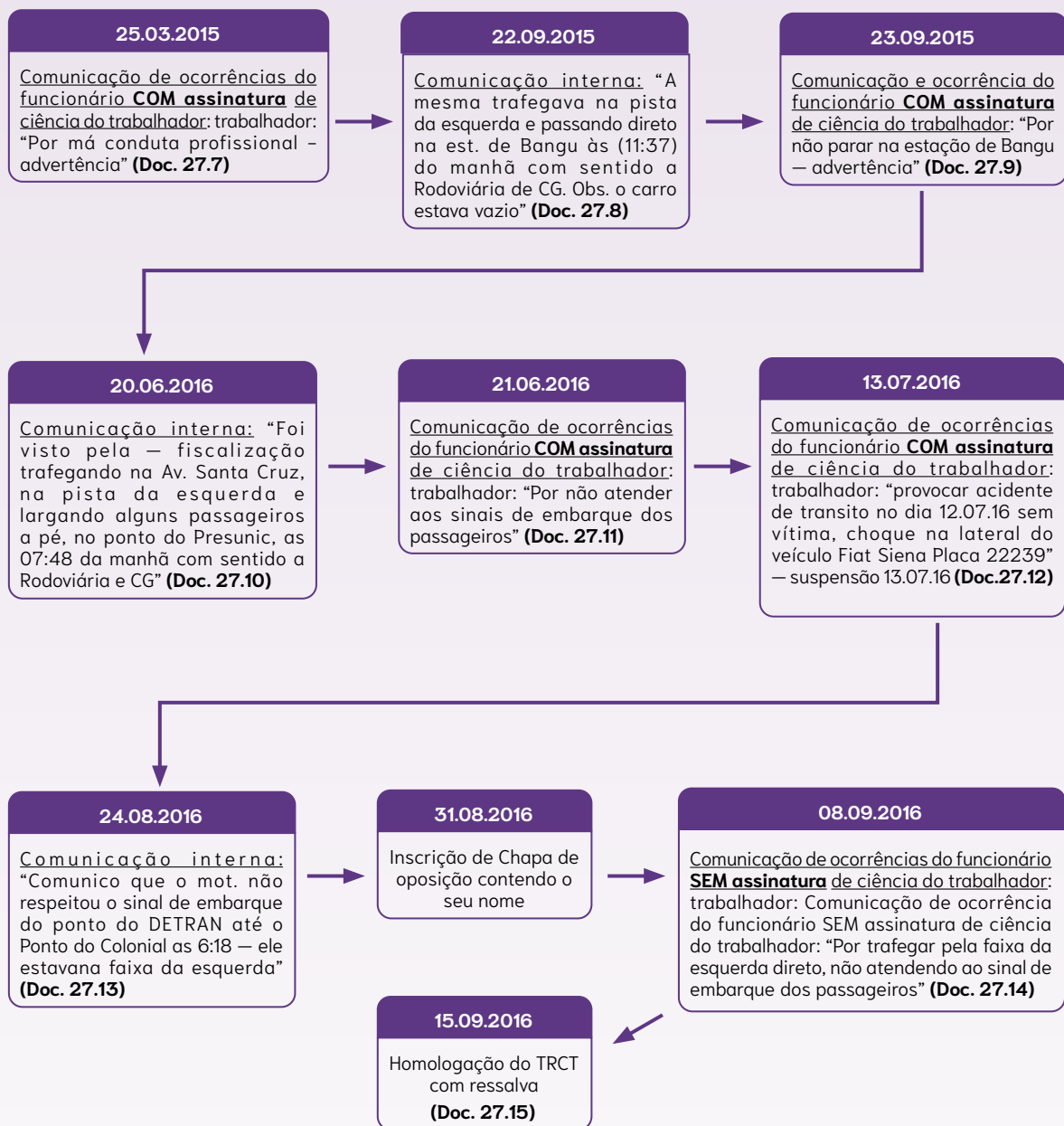
JOSÉ LUIS FRANÇA DA SILVA



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)

SANDRA MARIA PAULA RIBEIRO NUNES CLEMENTE





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 têm 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 nº 00100056/2017, 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/1988; art. 543, § 3º da CLT; art. 1º da Lei nº 9.029/1995; art. 7º, 20 e 23 da Declaração Universal dos Direitos do Homem e Direitos Humanos; art. 1º da Convenção nº 111 da OIT; art. 1º da Convenção nº 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.

1. 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/1988, 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 raça, sexo, cor, idade e quaisquer formas de discriminação (CF/1988, 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/1988 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/1988, 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 nº 111 da OIT.

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.

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 TRCTs 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, pos-

teriormente, com a comunicação da ocorrência (conduta faltosa e penalidade porventura aplicada) do superior ao empregado, que apõe 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 fides 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 apenas, 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 incontestável, devendo ser observados, inclusive, os requisitos de nexo de causalidade, gravidade, proporcionalidade, igualdade de pena, inexistência de *bis in idem* ou perdão tácito e atualidade, somente sendo aplicada quando se tornar inviável a permanência do empregado pela quebra da fides 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 000088565.2015.5.12.0022, 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 consequentes, 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 antissindical deverá ser exercida especialmente contra todo ato que tenha como objetivo despedir um trabalhador ou prejudicá-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 proíbam 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, **caberá 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. 1º, III e IV), repele todo tipo de discriminação (art. 3º, IV) e reconhece como direito do trabalhador a proteção da relação de emprego contra despedida arbitrária (art. 7º, 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 nº 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. 1º, III, 3º, IV, 7º, I, e 170 da Constituição Federal. **Recurso de revista conhecido e provido.** (TST – RR: 1996700792006509 199670079.2006.5.09.0011, 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 9.029/1995, 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/1988, 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 9.029/1995 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/1988, 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-70155.2010.5.24.0021, Márcio Eurico Vitral Amaro, j. 31/10/2011).

Em igual sentido, colhe-se o Enunciado nº 25 da ANAMATRA:

25. CONDOTA ANTISSINDICAL. 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 nº 9.029/1995, 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 nº 9.029/1995.

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 nº 9.029/1995.

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 nº 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/1988.

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 consequência, sindicalização. O princípio pode ser desdobrado em dois: liberdade de associação mais abrangente; e liberdade sindical. O princípio da liberdade de associação assegura consequência 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 ideia 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 largo 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 ideias 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*. São Paulo: LTr, 2002. p. 1.281-1.282).

Importante salientar que a proteção aos dirigentes sindicais, e todos aqueles que corram 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/1988). 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 nº 9.270/1996) (Direito coletivo do trabalho. 4. ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 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 se encontram 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 a 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 nº 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 nº 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 art. 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.

2. DA NECESSIDADE DE ANTECIPAÇÃO DOS EFEITOS DA TUTELA

A lei da Ação Civil Pública (Lei nº 7.347/1985), em seu art. 12, foi uma das primeiras a permitir a concessão do pedido, ou seja, o caráter satisfativo sem o exaurimento do processo de conhecimento, assim dispondo: *“Poderá o juiz conceder mandado liminar, com ou sem justificação prévia, em decisão sujeita a agravo”*.

Posteriormente, a Lei nº 8.952/1994, que alterou a redação de diversos artigos do antigo Código de Processo Civil, adotou procedimento semelhante, conforme se verifica da redação dos arts. 273 e 461, que previam a possibilidade de antecipação dos efeitos da tutela.

Já o novo Código de Processo Civil (Lei nº 13.105/2015) divide a tutela provisória entre a de urgência e a de evidência (art. 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 macrolesão 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 nº 9.029/1995, 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 o 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, a 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 nº 7.347/1985 c/c o art. 300 NCPC, é medida que naturalmente se impõe, a fim de minimizar os impactos já produzidos pela ré.

3. 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 nº 8.078/1990), como na Lei Antitruste (Lei nº 8.884/1994). 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 (art. 8º) e do próprio art. 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*. São Paulo: LTr, 2004. p. 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 se encontram

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 fimassem um termo declarando não fazerem parte de diretoria ou organização sindical. Concluiu, então, que tal conduta se caracterizava como antisindical, 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 arts. 13 da Lei nº 7.473/1985 e 10 da Lei nº 7.998/1990. Recurso de revista não conhecido. (TST RR – 5150008.2005.5.03.0007, Relator Ministro:

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

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. ATOS ANTISINDICAIS. 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 – 10284024.2005.5.13.0003, Ministro Relator Walmir Oliveira da Costa, 1ª Turma, Data do Julgamento: 03/04/2013)

DANO MORAL COLETIVO. CONDUTA 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 016380054.2009.5.05.0511, 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 os 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 nº 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 7.345/1985.

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 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.

5. 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 7.345/1985.

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. 236, § 2º, do CPC c/c art. 18, II, “h”, da Lei Complementar nº 75/1993.

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 Ajuste de Conduta nº 2.095/2011 PP 000469.2011.02.000/5

FEDERAÇÃO PAULISTA DE HIPISMO, CNPJ 43.638.543/000141, estabelecida na Rua Carmo do Rio Verde, 241 cj. 102 – Jardim Caravelas – São Paulo–SP (CEP 04729010) 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 art. 5º, § 6º, da Lei nº 7.347/1985, 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 art. 13 da Lei nº 7.347/1985), 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 nº 7.347/1985;

3.4) A multa aplicada não é substitutiva das obrigações pactuadas, que remanescem, independentemente da aplicação da mesma, sendo que a multas 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 arts. 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 arts. 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 art. 585 – II, do Código de Processo Civil, valendo por tempo indeterminado e, em caso de descumprimento, será executado perante a Justiça do Trabalho, consoante art. 5º, § 6º, da Lei nº 7.347/1985 e art. 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 arts. 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

■ 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 dispensas arbitrárias e discriminatórias dos trabalhadores que participarem de reunião com o Sindicato da categoria profissional.

II – DA FISCALIZAÇÃO

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

III – DA SANÇÃO E DAS MEDIDAS DECORRENTES DE EVENTUAL DESCUMPRIMENTO:

CLÁUSULA SEXTA: A Compromissada sujeita-se à multa no importe de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), devida a cada constatação de descumprimento, em relação a cada item de cada cláusula descumprida, exequível na forma dos arts. 876 e seguintes da 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 7.347/85;

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

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

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 42.958.017/000104, 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 59.728, 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 nº 61/2014, com fundamento no art. 5º, parágrafo 6º, da Lei nº 7.347, de 24/07/1985 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 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 arts. 5º, parágrafo 6º, e 13 da mencionada Lei nº 7.347/1985.

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 arts. 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

ANEXO III

NOTA TÉCNICA CONALIS/PGT Nº 09, DE 24 DE OUTUBRO DE 2024

Revisão e complemento à Nota Técnica CONALIS nº 02, de 26 de outubro de 2018, com redação ajustada à decisão da Câmara de Coordenação e Revisão (CCR) nos autos da CCR/CNS/N. 000003.2024.30.000/0, sobre contribuição estabelecida em acordo ou convenção coletiva de trabalho (contribuição assistencial ou negocial).

A LEGITIMIDADE DA NORMA COLETIVA, CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL E EXERCÍCIO DA OPOSIÇÃO, APÓS A DECISÃO DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL (TEMA nº 935)

A **COORDENADORIA NACIONAL DE PROMOÇÃO DA LIBERDADE SINDICAL E DO DIÁLOGO SOCIAL, DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (CONALIS/MPT)**, no exercício das suas atribuições, previstas na Resolução nº 137 do Conselho Superior do Ministério Público do Trabalho (CSMPT), bem como em cumprimento à missão constitucional do Ministério Público do Trabalho de defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis (art. 127, CF/1988), entre esses os princípios de liberdade sindical insculpidos na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CF/1988) e preconizados pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), edita a seguinte

NOTA TÉCNICA,

para a proteção do direito fundamental da liberdade sindical, especialmente da legitimidade das negociações coletivas, no que diz respeito às contribuições estabelecidas em acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho (ACT/CCT) e o exercício da oposição do(a) trabalhador(a) ao pagamento da contribuição assistencial prevista na Norma Coletiva.

1. CUSTEIO SINDICAL LIVRE COMO DIMENSÃO DA LIBERDADE SINDICAL

1.1. A afirmação do princípio da liberdade sindical é essencial para a promoção da dignidade da pessoa humana e da justiça social. O Preâmbulo da Constituição da Organização Internacional do Trabalho declara que o modo de produção capitalista produz condições de trabalho que implicam, para a grande maioria das pessoas, miséria e privações, e o sofrimento daí decorrente põe em risco a paz universal e duradoura. Assim, segundo o

preâmbulo, é urgente melhorar essas condições de trabalho no que se refere ao princípio da liberdade sindical.

1.2. A liberdade sindical é princípio fundamental sobre o qual repousa a Organização Internacional do Trabalho, nos termos da Declaração de Filadélfia anexa à Constituição da Organização (1944), e sua afirmação foi reiterada em sua Declaração sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (1998), estabelecendo que os Estados-membros, independentemente do nível de desenvolvimento econômico, devem respeitar e promover a liberdade sindical, tenham ou não ratificado as convenções relevantes. Isso porque, sem liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva resta prejudicada a realização do Trabalho Decente, em prol da “Justiça social para uma Globalização Equitativa” (OIT/2008).

1.4. A liberdade sindical é multifacetária e pluridimensional, cujo teor pode ser extraído das Convenções nº 87/OIT (Liberdade Sindical e Proteção ao Direito Sindical

1.5. ⁴) e 98/OIT (Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva), as quais preveem várias garantias, que funcionam como instrumentos de aferição da liberdade sindical, independentemente de como é organizado o movimento sindical. E em matéria de financiamento sindical, a Convenção nº 87/OIT aponta o seguinte princípio como essencial para a liberdade sindical: as organizações estarão **isentas de ingerência das autoridades públicas** na elaboração de seus estatutos e regimentos, na eleição de seus representantes, **na organização de sua administração** e atividades e na formulação de seus programas (art. 3º). Já a Convenção nº 98/OIT aponta o seguinte princípio como essencial para a liberdade sindical: **as organizações de trabalhadores serão protegidas contra ingerências de empregadores** e de organizações de empregadores, quer diretamente quer por meio de seus agentes ou membros, **em sua** formação, funcionamento e **administração**.

1.8. O movimento sindical só é considerado livre quando inexistente restrição à liberdade dos sindicatos de administrar e utilizar seus fundos de acordo com seus desejos, para o desenvolvimento de atividades sindicais. É da essência do princípio da liberdade sindical o direito de os(as) trabalhadores(as) organizarem a administração, inclusive financeira, de suas organizações sindicais sem ingerência das autoridades públicas e com proteção contra interferências de empregadores(as) e de organização de empregadores(as).

1.9. Tal como se observam das decisões abaixo colacionadas, o Comitê de Liberdade Sindical da Organização Internacional do Trabalho (CLS-OIT) considera que toda forma de controle do Estado é incompatível com os princípios da liberdade sindical (Liberdade sindical: Recopilação de Decisões do comitê de Liberdade Sindical do Conselho de Administração da OIT – Organização Internacional do Trabalho. Brasília: OIT, 1997. §§ 680681683):

4 Embora a Convenção nº 87, sobre a Liberdade Sindical e Proteção ao Direito Sindical, não tenha sido ratificada pelo Brasil, devido a crescente interdependência econômica, segundo a OIT, por esta contar com princípios e direitos fundamentais expressos na Constituição do órgão, sua promoção decorre simplesmente do fato de o Estado-membro pertencer à OIT. Portanto, a Convenção nº 87 da OIT, que trata da liberdade sindical, deve ser considerada relevante, mesmo sem ratificação formal no Brasil.

Verbete CLS-OIT nº 680 – O direito dos trabalhadores de constituir organizações de sua escolha, de estas elaborarem seus estatutos e regulamentos administrativos, e de organizar sua gestão e suas atividades, supõe a independência financeira, o que implica que as organizações não sejam financiadas de modo a ficar sujeitas à discricção dos poderes públicos.

Verbete CLS-OIT nº 681 – No que diz respeito aos sistemas de financiamento do movimento sindical, que põem as organizações sindicais sob a dependência financeira de um organismo público, o Comitê considera que toda forma de controle do estado é incompatível com os princípios da liberdade sindical e deve ser abolida uma vez que permite a ingerência das autoridades na administração financeira dos sindicatos.

Verbete CLS-OIT nº 683 – As disposições que restringem a liberdade dos sindicatos de administrar e utilizar seus fundos de acordo com seus desejos, para o desenvolvimento de atividades sindicais, normais e legais, são incompatíveis com os princípios da liberdade de associação.

1.10. A independência financeira da organização sindical é essencial para a concretização da liberdade sindical, pois a capacidade econômica da entidade sindical profissional guarda relação direta com a potencialidade de sua atuação, e, por isto mesmo, deve se regular pela autonomia da vontade coletiva, seja administrativa, seja negocial.

1.11. O orçamento da entidade sindical, como ocorre com todas as pessoas físicas, jurídicas (privadas ou públicas), na realidade prática da vida, retrata o limite da sua capacidade de atuação. A contratação de bons advogados, contadores, negociadores, imóvel, móveis, mídias sociais, computadores, cursos, realização de seminários, assembleias, campanhas salariais, protestos, greves, despesas com empregados(as), enfim, toda a infraestrutura para bem atender a coletividade de trabalhadores(as) depende, por certo, do quanto se arrecada e se tem em caixa.

1.12. No entanto, a entidade sindical não pode ser concebida como uma empresa, como se o objetivo de arrecadar mais fosse para distribuir lucros ou os resultados com os(as) sócios(as), com os(as) seus(suas) diretores(as). Não se pode desconsiderar a proeminência do coletivo na construção histórica dos direitos sociais, razão pela qual o custeio sindical deve ser equacionado de modo a preservar a autonomia e a finalidade representativa do sindicato, garantindo sua capacidade de defender os interesses da categoria que representa, sem negar-lhe a possibilidade de, por meio da autonomia coletiva da vontade, instituir suas próprias fontes de custeio, no modo, tempo e lugar escolhidos, sem qualquer interferência tanto dos Poderes Públicos quanto dos(das) empregadores(as) e suas organizações.

2. ESPÉCIES DE CONTRIBUIÇÃO: SINDICAL, CONFEDERATIVA, MENSALIDADE E ASSISTENCIAL

2.1. Há no sistema de financiamento do movimento sindical brasileiro, atualmente, sem prejuízo de outras que podem ser livremente instituídas pelos estatutos sindicais, quatro diferentes formas ordinárias de receitas às entidades sindicais brasileiras, a saber: a contribuição sindical, a contribuição confederativa, as mensalidades sindicais e a contribuição negocial ou assistencial, que não se confundem entre si, por terem finalidades e formas distintas.

2.2. A contribuição sindical, antes conhecida como imposto sindical porque era obrigatória, é uma contribuição anual que o(a) trabalhador(a) faz ao sindicato da sua categoria, com a finalidade custear o sistema, possibilitando ao sindicato oferecer ao(a) trabalhador(a) benefícios como creche, bibliotecas, educação e formação profissional, consistente no valor correspondente a um dia de trabalho e, para os(as) empregadores(as), proporcional ao capital social e, para profissionais liberais e autônomos, conforme um percentual sobre o valor de referência fixado pelo Poder Executivo.

2.3. A partir da Lei nº 13.467/2017, a contribuição sindical, prevista nos arts. 578 a 610 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), tornou-se facultativa, com aval do Supremo Tribunal Federal (STF), ao julgar improcedentes os pedidos formulados nas ações diretas de inconstitucionalidade que questionavam o fim da obrigatoriedade da contribuição sindical e procedente o pedido formulado na ação declaratória de constitucionalidade (STF, Pleno, ADI nº 5.794/DF, Red. p/ ac. Luiz Fux, j. 29.06.2018, DJe 23.04.2019), entendendo ser necessária a autorização prévia e expressa do(a) trabalhador(a) ou empregador(a), individualmente, independentemente da aprovação em assembleia geral do sindicato (STF, Rcl-MC 35.540/RJ, Rel. Min. Roberto Barroso, DJe 28.06.2019. STF, Rcl-MC 34.889/RS, Rel. Min. Cármen Lúcia, DJe 29.05.2019).

2.4. A Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº 5.794 limitou sua análise à constitucionalidade quanto ao fim da obrigatoriedade da contribuição sindical, não se debruçando sobre a análise da contribuição confederativa, da mensalidade sindical ou da contribuição assistencial ou negocial.

2.5. A contribuição confederativa, por sua vez, surgiu em decorrência do texto constitucional de 1988, que, em seu art. 8º, inciso IV, dispõe que a “assembleia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei”.

2.6. Tal contribuição tem como objetivo o financiamento do sistema confederativo piramidal (no Brasil) e está calcada em uma decisão assemblear, independentemente da firmação de um acordo ou convenção coletiva. O título jurídico, portanto, é a ata da assembleia que fixa a contribuição, fundada na vontade coletiva dos(as) trabalhadores(as) e expressa em assembleia. E segundo a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, a contribuição confederativa só exigível dos(as) trabalhadores(as) filiados(as) (Súmula Vinculante nº 40).

2.7. A mensalidade sindical refere-se às parcelas pagas estritamente pelos(as) trabalhadores(as) sindicalizados(as), a partir do previsto no estatuto (art. 548, b, CLT). Assim,

o título jurídico é o estatuto sindical, sendo, portanto, fundada na vontade individual do(a) trabalhador(a) que se filia ao sindicato e autoriza, por si, o desconto salarial em favor da entidade associativa, a fim de colaborar com a entidade à qual se associou e usufruir dos serviços prestados pela entidade sindical.

2.8. Por fim, a contribuição estabelecida em acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho, também conhecida como contribuição assistencial ou negocial, é aquela decorrente da negociação coletiva, erigida em ACT/CCT, na forma do art. 7º, inciso XXVI, CF/1988 c/c arts. 611 e 513, CLT, aprovadas pelos(as) próprios(as) trabalhadores(as), em assembleia, com vistas a portar recursos para o custeio da negociação coletiva e da luta coletiva.

2.9. Tal contribuição tem como objetivo financiar as atividades e ações da coletividade na consecução de direitos da categoria adquiridos por meio da negociação coletiva, independentemente de associação à entidade sindical (art. 8º, VI, CF/1988). Dito de outro modo, a contribuição é decorrente da negociação e não objeto desta. Afinal, a atividade sindical que se traduz em defesa *erga omnes* dos direitos e interesses de toda a categoria (art. 8º, III, CF/1988) tem os custos necessários à consecução de seus fins, e, por isto mesmo, somente pode ser definida, exclusivamente, pela categoria, sem quaisquer interferências externa, sobretudo do empregador ou das entidades sindicais patronais.

3. LEGITIMIDADE DA NORMA COLETIVA E A CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

3.1. A legitimidade das normas coletivas reside no reconhecimento de sua validade e autoridade pelas partes envolvidas e estabelecida por meio de negociações entre sindicatos de trabalhadores(as) e empregadores(as) ou sindicatos de empregadores(as). Isso implica que tais normas têm respaldo constitucional e legal e são também consideradas legítimas pelas autoridades competentes, como o Estado, nele incluído o Poder Judiciário. Essa legitimidade confere poder de regulação sobre as relações de trabalho dentro de uma determinada categoria ou setor, proporcionando segurança jurídica, eficácia e aplicabilidade às regras acordadas, além de buscar promover a justiça e a equidade nas relações laborais.

3.2. A atividade produtora de normas autônomas, pela autonomia privada coletiva, não é, na essência, associativa (art. 8º, incisos III e IV, CF/1988), pois, no modelo constitucional de representação sindical *erga omnes* como o brasileiro, as normas coletivas incidem, indistintamente, a todos os integrantes da categoria, independente da vontade individual de sindicalização ou associação.

3.3. Dessa forma, tendo em vista que a norma coletiva (ACT/CCT), por dicção legal e Constitucional, tem caráter *erga omnes*, atingindo o patrimônio jurídico do(a) trabalhador(a) pelo simples fato de integrar a categoria representada (art. 511, parágrafos 2º e 3º c/c art. 611, CLT), independente de eventual exercício de vontade individual quanto ao vínculo associativo com a entidade sindical representante, tem-se que a contribuição negocial instituída é constitucional e igualmente aplicável a todos(as) integrantes da categoria, como todas as demais cláusulas.

3.4. Nesse sentido, o Supremo Tribunal Federal, em sede de embargos de declaração no recurso extraordinário com agravo (ARE 1.018.459), quanto ao Tema nº 935, firmou a seguinte tese:

Tema nº 935 – É constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletivos, de contribuições assistenciais a serem impostas a todos os empregados da categoria, ainda que não sindicalizados, desde que assegurado o direito de oposição.

3.5. Os votos exarados durante o julgamento, que fundamentaram a tese vencedora, consignam a linha jurisprudencial firmada pelo Supremo Tribunal Federal de valorização da negociação coletiva em ponderação com o direito de não associação. Segundo o voto-vista do Ministro Luís Roberto Barroso, que foi o voto condutor para a mudança de entendimento pela constitucionalidade da contribuição assistencial, tal contribuição é instrumento essencial para o financiamento da atuação do sindicato em negociações coletivas, além de ser contribuição estabelecida em convenção e acordo coletivos, fruto da própria negociação.

3.6. O voto-vista consignou, ainda, que a Lei nº 13.467/2017, ao promover importante alteração no custeio sindical, com o fim da contribuição sindical (art. 578, CLT), causou severos prejuízos às finanças das atividades sindicais e, conseqüentemente, enfraqueceu todo o sistema sindical, inclusive a negociação coletiva, já que a contribuição assistencial serve especialmente para custear tal negociação, o que iria de encontro com os precedentes do Supremo Tribunal Federal no sentido de valorização da negociação coletiva, tais como os julgados destacados pelo Ministro Luís Roberto Barroso em seu voto, a saber: (i) planos de demissão voluntária (RE 590.415); (ii) necessidade de intervenção sindical prévia às dispensas coletivas (RE 999.435) e (iii) negociações coletivas podem afastar direitos previstos em lei, desde que observado o patamar civilizatório mínimo em matéria trabalhista (ARE 1.121.633).

3.7. Portanto, perfeitamente razoável compreender que, após a Lei nº 13.467/2017 e da tese firmada no Tema nº 935, respaldou-se o espaço à criatividade inerente à autonomia privada coletiva dos(as) trabalhadores(as), na forma do art. 7º da Lei nº 11.648/2008, observada a aprovação em assembleia geral da categoria, amplamente convocada, e que a cláusula que institua a contribuição negocial, com caráter *erga omnes*, tenha como título jurídico a norma coletiva (acordo coletivo ou convenção coletiva do trabalho – art. 611, CLT), instrumento que lhe concede generalidade a influir no patrimônio jurídico dos(as) integrantes da categoria, independentemente do vínculo associativo com a entidade sindical representante.

3.8. Note-se que, a partir da tese firmada no Tema nº 935, quanto à constitucionalidade da instituição, por Convenções ou Acordos Coletivos, de contribuições assistenciais a serem impostas a todos(as) os(as) integrantes da categoria, ainda que não sindicalizados(as), o Precedente Normativo nº 119 e a Orientação Jurisprudencial nº 17, da Seção de Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho, tiveram sua eficácia interrompida, ante ao caráter vinculante da decisão do Supremo, por força do disposto no art. 535, § 5º do Código de Processo Civil (CPC).

3.9. A propósito do tema, vale registrar que a decisão da Suprema Corte brasileira está em consonância com a análise do Comitê de Liberdade Sindical da Organização Internacional do Trabalho – OIT. Isso porque, o Comitê, sob a perspectiva da liberdade sindical e a **despeito de previsão do exercício da oposição**, expressamente admite a dedução de quotas sindicais dos(as) não associados(as) que se beneficiam da contratação coletiva (Liberdade sindical: Recopilação de Decisões do comitê de Liberdade Sindical do Conselho de Administração da OIT – Organização Internacional do Trabalho. Brasília: OIT, 1997. §§ 325326327):

Verbetes CLS-OIT nº 325 – Quanto uma legislação aceita cláusulas de segurança sindical, como a dedução de contribuições sindicais de não filiados que se beneficia da contratação coletiva, estas cláusulas só deveriam se tornar efetivas por meio das convenções coletivas.

Verbetes CLS-OIT nº 326 – A questão do desconto de contribuições sindicais pelos empregadores e seu repasse para os sindicatos deve ser resolvida pela negociação coletiva entre empregadores e sindicatos em geral, sem obstáculo de natureza legislativa.

Verbetes CLS-OIT nº 327 – De conformidade com os princípios da liberdade sindical, as convenções coletivas deveriam poder prever um sistema de dedução das contribuições sindicais sem ingerência por parte das autoridades.

3.10. A instituição de uma taxa ou contribuição pelos esforços resultados da negociação coletiva não é uma novidade do sindicalismo brasileiro, sendo que, mesmo em países onde a norma coletiva não é aplicável a todos(as), mas apenas aqueles(as) trabalhadores(as) e empresas que adiram ao contrato coletivo de trabalho, há a possibilidade de seu estabelecimento, sendo que, neste caso, por óbvio, a taxa somente é cobrada daqueles que se beneficiarem do acordo coletivo.

3.11. A entidade sindical, enquanto associação de direito privado, pode, na forma do seu estatuto, deliberar sobre questões associativas, e essas decisões doravante vincularão somente aqueles(as) os(as) quais a ela se associam volitivamente (art. 59 do Código Civil). Assim, mesmo para as entidades sindicais, há um campo deliberativo pertencente aos(as) associados(as), como em qualquer associação civil, como as questões vinculadas à administração da entidade sindical, aos serviços prestados aos(as) associados(as), como colônias de férias, convênios etc.

3.12. Não obstante, apesar da sua natureza jurídica de associação privada, em razão das peculiaridades históricas de representação de toda uma coletividade de trabalhadores(as), as associações sindicais possuem prerrogativas decorrentes da sua personalidade sindical, entre as quais o poder-direito-função de atuar na defesa dos(as) trabalhadores(as) integrantes das categorias por elas representadas (art. 8º, III, CF/1988), inclusive nas negociações coletivas (art. 8º, IV, CF/1988).

3.13. Devido ao caráter *erga omnes* da representação sindical, a manifestação da assembleia sindical que delibera e aprova a pauta de negociação, para o fim de celebração de Convenções e Acordos coletivos do trabalho (art. 524, alínea ‘e’ c/c art. 612, ambos da CLT), não revela deliberação essencialmente associativa e, sim, expressão da vontade da categoria por intermédio da coletividade de trabalhadores(as) “presentada” pela entidade sindical.

3.14. Tendo isso em mente, não se pode olvidar que a instituição de uma contribuição assistencial é um ato de deliberação coletiva de toda uma categoria de trabalhadores(as) presentes numa determinada assembleia sindical, cujo objetivo é financiar as atividades e ações sindicais na consecução de direitos da coletividade representada, associados(as) e não associados(as) da entidade, por meio da negociação coletiva, percurso que exige, como toda ação no sistema capitalista de produção, custos para a sua realização.

3.15. Quando se trata de uma norma coletiva, concretizadora de uma decisão de instituir contribuição *erga omnes*, nos valores e percentuais coletivamente deliberados, se está dizendo que o(a) “trabalhador(a)-coletivo”, dentro da autonomia privada coletiva dos(as) seus(suas) trabalhadores(as), reunidos(as) em assembleia e em decisão democrática, de acordo com o estatuto e a lei, decidiu soberanamente firmar uma norma coletiva e/ou nela instituir contribuição para todos(as) aqueles(as) que são representados(as) pela entidade sindical respectiva (art. 511 e 612 e seguintes, CLT). Por isto mesmo, somente à categoria profissional cabe a decisão final sobre o tema, não sendo dado a terceiros, seja a entidade sindical patronal, empregadores ou terceiros, imiscuir-se nesta decisão, pois, repise-se, a contribuição assistencial é decorrente do êxito da negociação coletiva e não objeto dela.

4. EXERCÍCIO DA OPOSIÇÃO

4.1. Pelo caráter *erga omnes* da representação sindical, eventual exercício de oposição sobre cláusulas de ACT/CCT deve ser analisado sob a ótica do Direito Coletivo do Trabalho e não do Direito Civil. A tese do exercício da oposição, baseada na concepção civil e individualista, remonta à ideia do direito individual de livre associação, priorizando-se a liberdade individual sobre a coletiva, o que contrasta com a ideia de liberdade sindical coletiva, que reconhece a legitimidade dos sindicatos na representação e defesa dos interesses coletivos de todos(as) os(s) trabalhadores(as) e empregadores(as), filiados(as) ou não.

4.2. Sob o ponto de vista jurídico, a liberdade sindical é direito fundamental social, princípio constitucional e de Direito Coletivo do Trabalho, sendo a perspectiva interpretativa civilista insuficiente para compreendê-lo. Isto porque, a rigor do art. 613 da CLT, o sindicato, enquanto ser coletivo, diferente de uma associação profissional que só se atém, com responsabilidade, aos(as) seus(suas) filiados(as), queira ele ou não, tem a incumbência, a obrigação, o encargo, o dever e, com isso, todo o custo decorrente e necessário para bem agir em favor de uma coletividade de trabalhadores(as) que a lei determina que ele represente (representação *erga omnes*), na forma do art. 511, § 1º, CLT e do art. 8º, CF/1988.

4.3. Diante do caráter *erga omnes* da representação sindical e, por isto mesmo, abrangente da norma coletiva, por uma abordagem essencialmente civilista, qualquer cláusula estipulada em uma norma coletiva que afete os direitos legais de um(a) trabalhador(a) não

sindicalizado(a) (mas pertencente à categoria), como por exemplo, um banco de horas, seria considerada uma violação do direito de associação (liberdade sindical negativa). A ofensa à liberdade de associação estaria, na essência, no fato de o patrimônio jurídico de um(a) trabalhador(a) não associado(a) ser atingido(a) por conta de uma deliberação associativa a qual não se integra por ato de vontade.

4.4. No entanto, não expressando a norma coletiva deliberação estritamente associativa, não se pode concluir, pelo mero argumento de o(a) trabalhador(a) ou empregador(a) atingidos(as) não serem associados(as) aos respectivos sindicatos, que a cláusula que incide sob o seu patrimônio jurídico viola a liberdade de associação. Afinal, um fato é o(a) trabalhador(a) se integrar, de acordo com os estatutos sindicais, à entidade sindical, a ela se filiando por ato de vontade; outro, distinto, é o(a) trabalhador(a), integrante da categoria, ser representado(a) pela entidade sindical, em uma negociação coletiva que objetiva a fixação de uma dada norma coletiva, com previsão de direitos que integram o seu patrimônio jurídico-material, pelo simples fato de se pertencer à categoria representada.

4.5. É importante distinguir entre a adesão voluntária do(a) trabalhador(a) aos estatutos do sindicato e sua representação pela entidade sindical em negociações coletivas. Enquanto a filiação sindical é uma escolha individual do(a) trabalhador(a), a representação sindical na negociação coletiva é afeta a todos(as) os(as) trabalhadores(as) da categoria, independentemente de sua filiação sindical, uma vez que os direitos negociados impactam seu patrimônio jurídico-material.

4.6. Disso se percebe que, no contexto brasileiro, a vontade individual dos(as) trabalhadores(as) se submete à vontade coletiva nas negociações sindicais, pelo simples fato de os sindicatos representarem toda a categoria, independentemente da filiação, o que, pode resultar, queira o(a) trabalhador(a) ou não, a despeito de seu ato individual de vontade, tanto em benefícios quanto em flexibilizações de direitos trabalhistas. Isto significa dizer que, o fato de um(a) trabalhador(a) não estar filiado(a) a um sindicato, não impede que seja impactado pelas decisões coletivas tomadas em assembleia, uma vez que tais decisões afetam toda a categoria profissional a que pertence. Nas palavras de Ruprecht, a “liberdade sindical é consequência direta do direito de associação, possuindo características que ultrapassam o indivíduo considerado isoladamente, chegando, até, ocasionalmente, a limitar a própria liberdade individual”⁵.

4.7. Afinal, liberdades individuais são potencializadas pelas liberdades coletivas. O privilégio da vontade individual do(a) trabalhador(a) propicia, na realidade, uma antissindicalidade, com o consequente enfraquecimento da coletividade e, num círculo vicioso, também a intensificação da hipossuficiência econômica e jurídica do(a) trabalhador(a) individual. Ao se privilegiar fortemente o individual, tende-se a esvaziar o núcleo essencial da liberdade coletiva e, consequentemente, a própria liberdade do(a) trabalhador(a) singularmente considerado.

4.8. Portanto, a mera circunstância de previsão de contribuição assistencial ou negocial, assim como qualquer outra cláusula nos instrumentos coletivos, ante ao caráter *erga omnes* da norma, não equivale a tornar ninguém associado(a) a uma entidade sindical,

5 RUPRECHT, Alfredo J. *Relações coletivas de trabalho*. São Paulo: LTr, 1995. p. 77.

não passando de mera contribuição financeira do(a) trabalhador(a) à atividade que o(a) beneficia como um todo, conforme preconiza a teoria do conglobamento da norma coletiva.

4.9. De outra banda, não se pode conceber a organização do(a) trabalhador(a)-coletivo ser submetido ao pilar egoísta de uma consciência ou vontade individual “caronista”, apenas no que diz respeito a um tópico específico, ainda mais na estrutura sindical brasileira cuja representação é *erga omnes* por força do próprio estatuto constitucional (art. 8º, III, CF/1988), até porque a contribuição assistencial tem como base uma deliberação da categoria, em assembleia (art. 524, alínea ‘e’ c/c art. 612, ambos da CLT), mas que se aperfeiçoa por meio da sua estatuição numa norma coletiva (art. 614, parágrafos 1º e 2º, CLT).

4.10. Nesse contexto, é na assembleia, assegurada a ampla participação, regularmente convocada para este fim, que a categoria pode deliberar sobre a instituição da contribuição assistencial e seu valor, observados os limites impostos pelo art. 187 do Código Civil (CC).

4.11. Cabe a assembleia também definir o modo, o tempo e o lugar em que o(a) trabalhador(a) integrante da categoria e beneficiado(a) pela atuação sindical coletiva poderá exercer a oposição, conforme previsto no Tema de Repercussão Geral nº 935 do Supremo Tribunal Federal.

4.12. A deliberação assemblear dos(as) trabalhadores(as), inclusive sobre o modo, tempo e lugar do exercício da oposição, é soberana, nos termos dos preceitos da Organização Internacional do Trabalho – OIT (Liberdade sindical: Recopilação de Decisões do comitê de Liberdade Sindical do Conselho de Administração da OIT – Organização Internacional do Trabalho. Brasília: OIT, 1997. § 669):

Verbetes CLS-OIT nº 669 – Tendo em vista que, em todo movimento sindical democrático, a assembleia geral de seus membros é a suprema autoridade sindical a qual determina os regulamentos que regem a administração e as atividades dos sindicatos e que estabelece seu programa de ação, a proibição dessas assembleias parece representar uma violação dos direitos sindicais.

4.13. Assim, não se compatibiliza com os preceitos da OIT e do Comitê de Liberdade Sindical a imposição do Poder Público, incluindo o Judiciário, quanto ao modo, tempo e lugar em que ocorrerá o exercício da oposição, por não lhe caber imiscuir-se na deliberação democrática coletiva, sob pena de violação ao art. 8º, inciso I, CF/1988 (“... vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical”).

4.14. Ao Poder Público incumbe respeitar a vontade da categoria manifestada em assembleia e garantir que tal vontade manifestada seja efetivamente a dos(as) trabalhadores(as), mediante estrito controle formal do procedimento de convocação e realização da assembleia, sem, contudo, adentrar no mérito da deliberação sobre valor, percentual, amplitude subjetiva da contribuição, sobre modo, tempo e lugar da oposição, entre outros, tal como se observam das decisões abaixo colacionadas do Comitê de Liberdade Sindical da OIT (Liberdade sindical: Recopilação de Decisões do comitê de Liberdade Sindical do Conselho de Administração da OIT – Organização Internacional do Trabalho. Brasília: OIT, 1997. §§ 679680681688703):

Verbete CLS-OIT nº 679. Em um caso no qual foi anulado o efeito jurídico das decisões da assembleia geral de um sindicato, a pedido de 12 trabalhadores, de um total de 2.100 membros, o Comitê considerou que não é uma proporção significativa da categoria profissional que permite à autoridade administrativa restringir as atividades de uma organização sindical e alterar seu funcionamento normal, especialmente se tal ação administrativa for realizada como no presente caso, sem evidência ou satisfação das provas, conforme considerado expressamente pela autoridade judicial em sua sentença.

Verbete CLS-OIT nº 680. O direito dos trabalhadores de constituir organizações de sua escolha, de estas elaborarem seus estatutos e regulamentos administrativos, e de organizar sua gestão e suas atividades, supõe a independência financeira, o que implica que as organizações não sejam financiadas de modo a ficar sujeitas à discricção dos poderes públicos.

Verbete CLS-OIT nº 681. No que diz respeito aos sistemas de financiamento do movimento sindical, que põem as organizações sindicais sob a dependência financeira de um organismo público, o Comitê considera que toda forma de controle do estado é incompatível com os princípios da liberdade sindical e deve ser abolida uma vez que permite a ingerência das autoridades na administração financeira dos sindicatos.

Verbete CLS-OIT nº 688. O Comitê manifestou preocupação com a objeção de um tribunal em relação à fixação da contribuição sindical com base em uma porcentagem do salário. O Comitê acredita que a fixação das contribuições sindicais deve ser deixada aos estatutos do sindicato, incluindo a fixação de contribuições sindicais na forma de uma porcentagem dos salários.

Verbete CLS-OIT nº 703. A restrição por lei do valor que uma federação pode perceber dos sindicatos afiliados parece contrária ao princípio geralmente aceito, segundo o qual as organizações de trabalhadores devem ter o direito de organizar sua gestão e atividades, bem como a gestão e as atividades das federações que constituam.

5. ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO QUANTO À AUTONOMIA DA VONTADE COLETIVA E A REVIRAVOLTA JURISPRUDENCIAL E ESTRATÉGICA INSTITUCIONAL

5.1. A história revela, especialmente no caminho de construção gradativa de uma identidade promotora da liberdade sindical, que a defesa da liberdade sindical é uma obra inacabada, impondo uma compreensão protagonista do Ministério Público do Trabalho, na seara, com intensa reflexão e revisitação de estratégias, inclusive, voltadas para a construção de uma cultura de respeito à liberdade sindical e à autonomia da vontade coletiva, visando garantir a efetividade dos direitos trabalhistas e o fortalecimento da democracia no âmbito das relações laborais.

5.2. Exemplo recente dessa abordagem reflexiva, no âmbito do Ministério Público do Trabalho, foi a edição da Orientação nº 20/CONALIS⁶ que, aprovada em 05 de outubro de 2022, precedeu a reviravolta, no âmbito do Supremo Tribunal Federal, quanto à Tese de Repercussão Geral do Tema nº 935.

5.3. Não é novidade, na atuação coletiva do Ministério Público do Trabalho, observar casos em que o(a) trabalhador(a), individualmente, assume postura contrária à coletividade, decidindo o órgão pela salvaguarda do interesse coletivo, sendo que essa mesma lógica conflituosa, sem a menor dúvida, também se apresenta no que tange a tutela da liberdade sindical. Veja-se, por exemplo, as hipóteses nas quais a instituição pleiteia a eliminação da insalubridade do local do trabalho e determinado(a) trabalhador(a) tenha interesse na continuidade no recebimento do respectivo adicional. Neste caso, como em outros diversos exemplos do cotidiano trabalhista, deve o interesse coletivo sobrepor-se ao individual.

5.4. É importante reconhecer que a construção histórica dos direitos sociais e, particularmente, dos direitos trabalhistas, tem como gene a prevalência do interesse coletivo sobre o individual. É dizer que, especialmente nas relações coletivas de trabalho, a força do(a) trabalhador(a) está na agregação e proeminência do interesse enquanto grupo.

5.5. Assim, se de um lado, a noticiada lesão econômico-individual possui, quanto aos(as) trabalhadores(as) não filiados(as), origem comum (a previsão em norma coletiva negociada), fato é que, de outro, não há como presumir que todos(as) os(as) trabalhadores(as) (ou sua maioria) se sintam efetivamente prejudicados(as), sendo perfeitamente plausível compreender que podem existir outros(as) tantos(as) trabalhadores(as) que têm interesse em contribuir materialmente com o sindicato respectivo, apesar de não associados(as) à entidade de classe, uma vez que a manutenção da capacidade negocial do sindicato está umbilicalmente ligada à manutenção de sua capacidade econômica.

5.6. No mesmo sentido, relembremos, já se manifestou o Comitê de Liberdade Sindical, no sentido de privilegiar a autonomia privada coletiva e a liberdade sindical coletiva quando em conflito com a individual, sendo ofensiva à liberdade sindical, conforme o acima citado Verbete CLS-OIT nº 679, a anulação das decisões da assembleia geral de um sindicato, a pedido de 12 trabalhadores, de um total de 2.100 membros.

5.7. Neste cenário, no conflito entre a liberdade sindical individual e a liberdade sindical coletiva, o cerne da questão se resolve pela necessária ponderação de interesses e, dessa forma, pela conclusão de que, institucionalmente, deve-se privilegiar a autonomia da vontade coletiva, sem prejuízo de os(as) trabalhadores(as) que se sintam prejudicados(as) buscarem, individualmente, a reparação de seus interesses individuais e econômicos em eventuais ajuizamentos de ações trabalhistas.

6 ORIENTAÇÃO Nº 20/CONALIS. FINANCIAMENTO SINDICAL. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/ NEGOCIAL. PREVISÃO EM NORMA COLETIVA. INTERESSE PATRIMONIAL. PONDERAÇÃO DE INTERESSES. PREVALÊNCIA DO INTERESSE COLETIVO. ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Nas notícias de fato que versem sobre alcance subjetivo de cláusula de contribuição assistencial/negocial prevista em norma coletiva, prevalece o interesse da coletividade sobre eventuais interesses individuais ou plúrimos de não contribuição, revelando-se, no caso, interesse patrimonial disponível do(s) interessado(s), bem como, a princípio, irrelevância social de atuação do Parquet, devendo-se privilegiar a manifestação da coletividade de trabalhadores e trabalhadoras, exercida por meio da autonomia privada coletiva na assembleia que deliberou sobre o entabulamento da norma coletiva.

5.8. Admitir a supremacia da liberdade sindical individual negligência o interesse coletivo da categoria, tanto na aprovação das demais matérias negociadas, quanto na aprovação e implementação da contribuição assistencial ou negocial estabelecida, resultando na negação da autonomia coletiva conquistada de maneira democrática e soberana, e, conseqüentemente, tornando inócua a liberdade sindical coletiva, por comprometer a capacidade dos sindicatos de negociar coletivamente em nome de toda a categoria, visando ao benefício comum dos(as) trabalhadores(as).

5.9. Na ponderação de valores entre interesses individuais relacionados ao alcance subjetivo de cláusula de contribuição assistencial (ou negocial), montante estabelecido, tempo, modo e lugar da oposição, prevalece a autonomia coletiva manifestada em assembleia, em respeito à liberdade sindical, posto que se trata de matéria de deliberação da autonomia privada coletiva dos(as) trabalhadores(as). Incide, na hipótese, o disposto nos Enunciados nº 22 e 30 da Câmara de Coordenação e Revisão do Ministério Público do Trabalho (CCR) c/c Orientação nº 20/CONALIS⁷.

5.10. Dessa forma, conjugando-se os princípios da unidade e da independência funcional, observada a forma jurídica adequada, é possível atuar no sentido de se adaptarem decisões judiciais ou ajustes de conduta à tese firmada pelo Supremo Tribunal Federal, por meio do Tema de Repercussão Geral nº 935, observado o disposto nos Enunciados nº 22 e 30/CCR c/c Orientação nº 20/CONALIS.

5.11. A revisitação do tema, que, como visto, já vindo sendo feita pelo Ministério Público do Trabalho, ganhou reforço com a decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal quanto ao Tema nº 935 (DJE de 30/10/2023), em razão da inexigibilidade da obrigação reconhecida no título executivo contrário ao decidido (art. 535, § 5º, CPC⁸) e da cessação dos efeitos da coisa julgada nas relações de trato sucessivo diante de decisão vinculante proferida pelo Corte Maior.

5.12. Nesse diapasão, com o advento da tese vinculante firmada no Tema nº 935 e diante da Orientação nº 20/CONALIS, é possível a atuação *ex officio*, ou por provocação da entidade sindical interessada, para fins do disposto no item 5.10.

5.13. Vale registrar que, em se tratando de Termos de Ajuste de Conduta (TAC), é a Câmara de Coordenação e Revisão do Ministério Público do Trabalho a instância revisora própria com atribuição tanto para apreciar o pedido de revisão/anulação de TAC quanto a inação do órgão oficiante em relação ao pedido de revisão/anulação feita pela entidade

7 ENUNCIADO 30/CCR – NOVA REDAÇÃO – (274ª Sessão Ordinária, realizada em 26/11/19 – DOU Seção 1 – 28/11/19 – págs. 86/87). REPERCUSSÃO SOCIAL RELEVANTE. REALIDADE SOCIAL E ECONÔMICA NO TEMPO E ESPAÇO. Para efeito de atuação do Ministério Público do Trabalho, consideram-se de repercussão social relevante as notícias de fato referentes a situações envolvendo número significativo de trabalhadores e/ou que causem comoção social, ampla divulgação e indignação popular nos âmbitos municipal, estadual ou nacional. (grifei).

8 Art. 535, § 5º, CPC. Para efeito do disposto no inciso III do caput deste artigo, considera-se também inexigível a obrigação reconhecida em título executivo judicial fundado em lei ou ato normativo considerado inconstitucional pelo Supremo Tribunal Federal, ou fundado em aplicação ou interpretação da lei ou do ato normativo tido pelo Supremo Tribunal Federal como incompatível com a Constituição Federal, em controle de constitucionalidade concentrado ou difuso.

[...]

§ 7º A decisão do Supremo Tribunal Federal referida no § 5º deve ter sido proferida antes do trânsito em julgado da decisão exequenda.

sindical no caso concreto, por meio de recurso administrativo desta neste sentido, se for o caso.

5.14. No caso da revisão/anulação de TAC, a Câmara de Coordenação e Revisão do Ministério Público do Trabalho, na 306ª Sessão Ordinária, realizada em 28/02/2023, nos autos do procedimento preparatório nº 006267.2014.02.000/1, deliberou, por maioria, homologar a proposta de revisão de TAC, nos termos do voto da vistora, Exma. Dra. Sandra Lia Simón:

VOTO DIVERGENTE. RETIFICAÇÃO DE TAC. REFORMA TRABALHISTA. PROPOSTA PARA ADEQUAR O INSTRUMENTO À ALTERAÇÃO LEGISLATIVA. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PELOS TRABALHADORES. DETERMINAÇÃO DA FORMA, TEMPO E MODO DO EXERCÍCIO DO DIREITO DE OPOSIÇÃO. AUTONOMIA PRIVADA COLETIVA DOS TRABALHADORES. GARANTIA DE PREVISIBILIDADE MÍNIMA QUANTO ÀS RECEITAS SINDICAIS. EVITA A CONTINUIDADE DE PRÁTICAS ANTSSINDICAIS. PROPOSTA RETIFICADORA DE TAC HOMOLOGADA.

[...]

Considerando que a instituição de uma contribuição assistencial ou negocial é um ato de deliberação coletiva de toda uma categoria de trabalhadores presentes numa determinada assembleia sindical; que as mudanças propostas gozam de razoabilidade e objetivam evitar a utilização do direito de oposição como instrumento para a prática de atos antissindicais que visam diminuir a arrecadação e, por conseguinte, a atuação do sindicato compromissado, entendo que a retificação proposta revela-se necessária e justificável.

Nestes termos, conforme argumentos do membro oficiante e em consonância com a manifestação expendida pela CONALIS acima transcrita, cujos fundamentos adoto como razões de decidir, entendo que é o caso de homologação da Proposta de Retificação do TAC.

[...]

5.15. Em relação às ações judiciais, transitadas em julgado ou não, considerando que o Órgão Ministerial funciona como promotor da liberdade sindical e da promoção da liberdade sindical, respeitado o princípio da independência funcional, mas sem perder de vistas a segurança jurídica, é importante se buscar a conciliação ou revisão da decisão, visando sua adequação ao Supremo Tribunal Federal (Tema nº 935) e à Orientação nº 20/ CONALIS.

5.16. Diante da situação financeira precária de grande parte das entidades sindicais após o fim do imposto sindical, e que os óbices criados administrativa e judicialmente quanto à contribuição assistencial, em desconformidade com a decisão do Supremo Tribunal Federal, têm trazido um gravame incompatível com a efetivação da promoção da liberdade sindical, a ocorrência das hipóteses apontadas reivindica uma atuação ativa, eficiente e célere do Órgão Oficiante, em prestígio a razoável duração do processo, judicial e administrativo, concretizada pela celeridade de sua tramitação. Inteligência do art. 5º, LXXVIII, CF/1988, e dos arts. 49 e 56 da Lei nº 9.784/1999.

5.17. De outra banda, se a insurgência contra o alcance subjetivo de cláusula de contribuição assistencial ou negocial, montante estabelecido, tempo, modo e lugar da oposição não traduzem interesse indisponível, o mesmo não ocorre quando há a prática de ato antissindical, cabendo ao Ministério Público do Trabalho atuar frente às diversas práticas antissindiciais patronais, inclusive quanto ao custeio sindical, tais como: (1) em ato ou fato de o(a) empregador(a) ou de terceiro de coagir, estimular, auxiliar e/ou induzir o(a) trabalhador(a) a se opor ou resistir ao desconto de contribuições legais, normativas ou negociadas, ou de qualquer outra espécie; (2) em ato ou fato de o(a) empregador(a) exigir, impor e/ou condicionar o modo, tempo e/ou lugar do exercício da oposição, a exemplo de apresentação perante o departamento de pessoal da empresa ou de modo virtual (Orientação nº 13/CONALIS).

5.18. Com efeito, nas denúncias recebidas pelo Ministério Público do Trabalho, a realidade tem demonstrado, quanto à oposição ao desconto da contribuição *erga omnes*, a utilização de requerimentos “modelos”, nitidamente adrede preparados por terceiros. Em alguns casos, organiza-se o próprio transporte coletivo para os(as) trabalhadores(as) se deslocarem à sede da entidade sindical, para o exercício da oposição, e a entrega de cartas de oposição pelos próprios motoboys da empresa.

5.19. Tais condutas violam tanto a liberdade individual quanto a liberdade e a autonomia privada coletiva dos(as) trabalhadores(as), pois têm o propósito de enfraquecer a organização coletiva dos(as) trabalhadores(as), por meio da redução das receitas da coletividade, de sua capacidade de ação, de mobilização e reivindicação.

5.20. As questões pertinentes às contribuições sindicais lato sensu profissionais, são de assunto de interesse *interna corporis* da respectiva categoria, consoante as decisões assembleares, não sendo dado ao(a) empregador(a) ou à entidade sindical patronal imiscuírem-se entre o(a) trabalhador(a)-coletivo (grupo, categoria) e o(a) trabalhador(a)-individual, sob pena de cometimento de ato antissindical.

5.21. Também não compete ao(à) empregador(a) exigir, impor e/ou condicionar o modo, tempo e lugar do exercício da oposição, a exemplo de apresentação perante o departamento de pessoal da empresa ou de modo virtual. Tal conduta constitui, em tese, ato ou conduta antissindical, pois se trata de decisão pertinente à autonomia privada coletiva.

5.22. Desse modo, razoável que o Ministério Público do Trabalho concentre as suas atividades no combate aos atos antissindiciais, consoante Orientação nº 13/CONALIS, aprovada na XXXII Reunião Nacional da CONALIS, de 27 de abril de 2021⁹.

5.23. O possível argumento patronal de facilitação do exercício de oposição ao(à) trabalhador(a) no ambiente da empresa, na verdade, permite, muitas das vezes, o escamotear do ato antissindical de exigir, impor e/ou condicionar o modo, tempo e/ou lugar do exer-

9 ORIENTAÇÃO Nº 13/CONALIS. CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS. OPOSIÇÃO. ATO OU CONDUTA ANTISSINDICAL DO EMPREGADOR OU TERCEIRO. ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. (Aprovada em 27 de abril de 2021). I – O ato ou fato de o empregador ou de terceiro de coagir, estimular, auxiliar e/ou induzir o trabalhador a se opor ou resistir ao desconto de contribuições sindicais legais, normativas ou negociadas, ou de qualquer outra espécie, constitui, em tese, ato ou conduta antissindical, podendo implicar atuação do Ministério Público do Trabalho. II – O ato ou fato de o empregador exigir, impor e/ou condicionar a forma, tempo e/ou modo do exercício da oposição, a exemplo de apresentação perante o departamento de pessoal da empresa ou de modo virtual, também constitui, em tese, ato ou conduta antissindical, pois se trata de decisão pertinente à autonomia privada coletiva

cício da oposição, de forma que seja realizado às escondidas. Em algumas oportunidades, ainda, o ato antissindical pode se operar de forma sutil, com a simples entrega, pelo preposto da empresa, do requerimento de oposição ao(a) trabalhador(a), o que deságua em um enorme constrangimento, uma vez que a recusa, em geral, gera o medo de represálias, como o rompimento (“imotivado”) da própria relação de trabalho.

5.24. Saliente-se que, assim como os indivíduos, os grupos, coletividades, classe ou categoria de pessoas, formalmente organizadas ou não, como em associações e entidades sindicais, também podem apresentar-se como hipossuficientes sociais, econômicos ou jurídicos, não sendo desarrazoável, mas até conveniente e providencial para a tutela coletiva, que referidos entes invoquem a atuação de um colegitimado com mais condições de efetivar a tutela coletiva, como o Ministério Público do Trabalho.

5.25. A atuação do Ministério Público do Trabalho, dispondo, aliás, de muito mais instrumentos que as próprias entidades sindicais no que tange à capacidade de produção probatória, a exemplo de requisição de documentos e oitiva de testemunhas, revela-se como um meio estratégico e fundamental para a tutela da liberdade sindical. Esse é o entendimento consolidado na Orientação nº 12/CONALIS, aprovada em 27 de abril de 2021,¹⁰ de que a legitimidade concorrente e disjuntiva das entidades sindicais com o Ministério Público do Trabalho, em matéria de tutela coletiva, não exclui, por si, a atuação persecutória do Parquet Laboral, ainda mais em tema estratégico da Coordenadoria.

5.26. Lado outro, extrai-se de diversas normativas, nacionais e internacionais, que a tutela à liberdade sindical constitui instrumento de garantia da autonomia privada coletiva dos(as) trabalhadores(as) e de um verdadeiro regime democrático (Convenções nº 87/1948 e nº 98/1949 da Organização Internacional do Trabalho – OIT e art. 525, CLT).

5.27. Tal diretriz se encontra em consonância com a Convenção nº 98/OIT (de 1949), Sobre Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva, que determina: “Art. 1 – 1. Os trabalhadores deverão gozar de proteção adequada contra quaisquer atos atentatórios à liberdade sindical em matéria de emprego”.

5.28. Neste sentido também o entendimento do Comitê de Liberdade Sindical da Organização Internacional do Trabalho, por meio dos seguintes verbetes:

Verbetes CLS-OIT nº 1.216. Quando uma legislação não contém disposições especiais para proteger as organizações de trabalhadores contra atos e ingerências dos empregadores ou de suas organizações (e estipula que os casos não previstos em lei se resolverão de acordo, entre outros elementos, com as disposições contidas nas convenções e recomendações adotadas pela Organização Internacional do Trabalho, desde que não se oponham às leis do país, e com a Convenção nº 98, em virtude de sua ratifi-

¹⁰ ORIENTAÇÃO Nº 12/CONALIS. LEGITIMIDADE CONCORRENTE E DISJUNTIVA. RELEVÂNCIA SOCIAL DA ATUAÇÃO. HIPOSSUFICIÊNCIA TÉCNICA DA ENTIDADE SINDICAL. ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. I – A legitimidade conferida às entidades sindicais para a tutela dos direitos dos trabalhadores não exclui ou implica, por si só, atuação do Ministério Público do Trabalho, pois tal legitimidade, no caso, é concorrente e disjuntiva. II – O Ministério Público do Trabalho, em razão da dimensão social do dano ou de sua ameaça e/ou da hipossuficiência técnica da entidade sindical, principalmente em matéria de produção probatória, tem atribuição para atuar nas violações à liberdade sindical e ao direito de negociação coletiva, a exemplo de atos ou condutas antissindicais e dispensas coletivas.

cação por esse país), é conveniente que o governo estude a possibilidade de adotar disposições claras e precisas para proteger eficazmente as organizações de trabalhadores contra esses atos de ingerência.

Verbetes CLS-OIT nº 1.218. É necessário que se prevejam expressamente na legislação recursos e sanções suficientemente dissuasivos contra atos de ingerência de empregadores com relação a trabalhadores e suas organizações, a fim de garantir a eficácia prática do art. 2º da Convenção nº 98.

5.29. Além disso, ainda que se compreenda pela legitimidade concorrente da entidade sindical, as notícias de fato narrando atos antissindicais praticados por empregador(a) são meta prioritária da CONALIS, por se tratar de matéria afeta ao Projeto Estratégico Liberdade Sindical sob a Ótica dos Atos Antissindicais e, inclusive, objeto dos Grupos de Atuação Especial Trabalhista (GAETs). Em se tratando de meta prioritária, o procedimento indeferido ou arquivado deve ser remetido à Câmara de Coordenação e Revisão do Ministério Público do Trabalho, conforme entendimento do Enunciado nº 22/CCR¹¹.

6. CONCLUSÃO

Em razão das fundamentações fático-jurídicas acima expostas, a COORDENADORIA NACIONAL DE PROMOÇÃO DA LIBERDADE SINDICAL E DO DIÁLOGO SOCIAL do MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (CONALIS) manifesta-se, em síntese, a fim de preservar-se a unidade institucional, observado o princípio da independência funcional, nos seguintes termos:

a) A liberdade sindical é direito fundamental de primeira grandeza (art. 8º, CF/1988), o que implica efetivo reconhecimento da autonomia privada coletiva dos(as) trabalhadores(as) no processo de criação, aprovação e valoração da contribuição assistencial a ser cobrada do(a) integrante da categoria profissional e aplicada na respectiva luta coletiva,

11 ENUNCIADO Nº 22/CCR (255ª Sessão Ordinária, realizada em 15/12/17 – DOU Seção 1 – 30/01/18 – págs. 75/76). INDEFERIMENTO OU ARQUIVAMENTO LIMINAR DAS NOTÍCIAS DE FATO. REMESSA AO ÓRGÃO REVISIONAL. INTELIGÊNCIA DAS RESOLUÇÕES NºS 69/2007 DO CSMPT E 174/2017 DO CNMP. IDENTIFICAÇÃO DAS LESÕES OU AMEAÇAS DE LESÕES AOS INTERESSES E DIREITOS TUTELÁVEIS PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. PROPOSIÇÃO DE UMA ATUAÇÃO ESTRATÉGICA ALINHADA COM AS METAS INSTITUCIONAIS. HARMONIA DOS PRINCÍPIOS DA UNIDADE E DA INDEPENDÊNCIA FUNCIONAL. 1. O membro, ao utilizar o permissivo do indeferimento ou arquivamento liminar de Notícia de Fato, observada a independência funcional, deve verificar a pertinência das metas institucionais ao caso concreto, preservando-se, assim, a unidade institucional, visando um contemporâneo Ministério Público do Trabalho pró ativo e resolutivo; 2. As metas institucionais do Ministério Público do Trabalho são identificadas no planejamento estratégico nacional e nas agendas estratégicas locais, bem como nas orientações, projetos, resultados dos grupos de trabalho e conclusões dos grupos de estudos das Coordenadorias Nacionais Temáticas, e, ainda, nos enunciados e na jurisprudência da Câmara de Coordenação e Revisão; 3. A reforma trabalhista compõe elemento novo, que pode ensejar violações a direitos sociais fundamentais dos trabalhadores. A interpretação e o controle de constitucionalidade ou convencionalidade das novidades introduzidas pela Lei nº 13.467/2017 devem ser também objeto da atividade de coordenação, integração e revisão da CCR, tratando-se de matéria com relevância estratégica no atual cenário jurídico; 4. As Notícias de Fato indeferidas ou arquivadas com fundamento na aplicação e interpretação de dispositivos das Leis nº 13.429/2017 e 13.467/2017 e nos atos normativos subsequentes, bem como as relativas às metas mencionadas no item 2, não traduzem evidência da inexistência de lesão aos interesses tuteláveis pelo MPT, motivo pelo qual devem ser encaminhadas à Câmara de Coordenação e Revisão para exercício do seu papel uniformizador da atividade finalística.

bem como quanto à definição do tempo, modo e lugar da oposição do(a) trabalhador(a) não sindicalizado(a) e beneficiado(a) pela atuação sindical coletiva;

b) Na ponderação de valores entre interesses individuais relacionados ao alcance subjetivo de cláusula de contribuição assistencial (ou negocial), montante estabelecido, tempo, modo e lugar da oposição, em respeito à liberdade sindical, prevalece a autonomia coletiva manifestada em assembleia, posto que se trata de matéria de deliberação da autonomia privada coletiva dos(as) trabalhadores(as), incidindo, na hipótese, o disposto nos Enunciados nº 22 e 30/CCR c/c Orientação nº 20/CONALIS;

c) À luz dos preceitos da Convenção nº 98/OIT, das decisões do Comitê de Liberdade Sindical da Organização Internacional do Trabalho, bem como frente à nova redação do Tema nº 935/STF, quanto à possibilidade de cobrança da contribuição assistencial do(a) trabalhador(a) não sindicalizado e que se beneficia da atuação sindical coletiva, conjugando-se os princípios da unidade e da independência funcional, observada a forma jurídica adequada, é possível a atuação no sentido de se adaptarem decisões judiciais ou ajustes de conduta à tese firmada pelo Supremo Tribunal Federal, por meio do Tema de Repercussão Geral 935, observado o disposto nos Enunciados nº 22 e 30/CCR c/c Orientação nº 20/CONALIS;

d) Diante do compromisso assumido pelo Estado brasileiro junto à Organização Internacional do Trabalho, de promover e tornar realidade, de boa-fé, a liberdade sindical (Declaração sobre Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho) e de proteger adequadamente as organizações de trabalhadores (Convenção nº 98/OIT), cabe ao Ministério Público do Trabalho atuar frente às diversas práticas antissindicais patronais, inclusive quanto ao custeio sindical, tais como: (1) em ato ou fato de o(a) empregador(a) ou de terceiro de coagir, estimular, auxiliar e/ou induzir o(a) trabalhador(a) a se opor ou resistir ao desconto de contribuições legais, normativas ou negociadas, ou de qualquer outra espécie; (2) em ato ou fato de o(a) empregador(a) exigir, impor e/ou condicionar o modo, tempo e/ou lugar do exercício da oposição, a exemplo de apresentação perante o departamento de pessoal da empresa ou de modo virtual (Orientação nº 13/CONALIS).

Brasília, 24 de outubro de 2024

Viviann Brito Mattos

Procuradora Regional do Trabalho
Coordenadora Nacional da CONALIS/MPT
Coordenadoria Nacional de Promoção da
Liberdade Sindical e do Diálogo Social

Priscila Moreto de Paula

Procuradora do Trabalho
Vice-Coodenadora Nacional da CONALIS/MPT
Coordenadoria Nacional de Promoção da
Liberdade Sindical e do Diálogo Social

ANEXO IV

ORIENTAÇÃO Nº 20 DA CONALIS

Aprovada na XXXV Reunião Nacional da CONALIS, de 5 de outubro de 2022.

FINANCIAMENTO SINDICAL. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/ NEGOCIAL. PREVISÃO EM NORMA COLETIVA. INTERESSE PATRIMONIAL. PONDERAÇÃO DE INTERESSES. PREVALÊNCIA DO INTERESSE COLETIVO. ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Nas notícias de fato que versem sobre alcance subjetivo de cláusula de contribuição assistencial/negocial prevista em norma coletiva, prevalece o interesse da coletividade sobre eventuais interesses individuais ou plúrimos de não contribuição, revelando-se, no caso, interesse patrimonial disponível do (s) interessado (s), bem como, a princípio, irrelevância social de atuação do Parquet, devendo-se privilegiar a manifestação da coletividade de trabalhadores e trabalhadoras, exercida por meio da autonomia privada coletiva na assembleia que deliberou sobre o entabulamento da norma coletiva.

■ Fundamentos:

A contribuição assistencial ou negocial, de origem pretérita à Constituição Federal de 1988, é fruto da criatividade resultante da autonomia privada coletiva e decorrente de negociação coletiva e, com isso, erigida em acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, na forma do art. 7º, inciso XXVI c/c arts. 611 e 513 da CLT.

Tal contribuição tem como objetivo financiar as atividades e ações da coletividade na consecução dos direitos da categoria “presentada”, independentemente de os integrantes da categoria profissional serem associados à entidade sindical (art. 8º, VI da CF/1988). Afinal, a atividade sindical que se traduz em defesa *erga omnes* dos direitos e interesses de toda a categoria (art. 8º, III, da CF/1988) tem os custos necessários à consecução de seus fins.

Não obstante a natureza jurídica de associação privada das entidades sindicais, os sindicatos possuem prerrogativas decorrentes da sua personalidade sindical, entre as quais o poder-direito-função de atuar na defesa dos trabalhadores integrantes das categorias por elas representadas (art. 8º, III da CF/1988), inclusive nas negociações coletivas (art. 8º, IV da CF/1988).

Assim, a instituição de uma contribuição assistencial ou negocial é um ato de deliberação coletiva de toda uma categoria de trabalhadores presentes numa determinada assembleia sindical; equivale a dizer: é fruto da autonomia privada coletiva dos trabalhadores e não da entidade associativa encarnada na pessoa jurídica ‘sindicato’ e/ou daqueles que dirigem a entidade sindical.

Logo, quando se trata de uma norma coletiva e, ainda, quando se alude a uma deliberação para instituir uma contribuição *erga omnes*, se está a dizer que o “trabalhador-coletivo”, que a autonomia privada coletiva dos trabalhadores, reunida em assembleia e em decisão democrática, de acordo com o estatuto e a lei, deliberou por, soberanamente, firmar uma norma coletiva e/ou nela instituir contribuição para todos aqueles que são representados pela entidade sindical respectiva (art. 511 e 612 e seguintes da CLT).

Não se trata, assim, de uma dicotomia sindicato *versus* trabalhador e sim compreender que, no Direito Coletivo do Trabalho, há uma relação entre os reais sujeitos mormente em conflito, estando de um lado a autonomia da vontade coletiva, o trabalhador-coletivo e, de outro, a autonomia da vontade individual, o trabalhador-individual.

É da essência das normas coletivas o caráter *erga omnes*, atingindo os integrantes da categoria, independentemente do desejo pessoal do trabalhador de se vincular à entidade sindical por ato de vontade. Em outras palavras, as cláusulas fixadas em norma coletiva (acordo ou convenção coletiva), como por exemplo a que estipula a observância de um banco de horas, incidem sobre o patrimônio jurídico dos integrantes das categorias respectivas (profissional e econômica), independentemente da vontade individualmente considerada quanto aos trabalhadores ou dos ‘patrões’ atingidos.

Razoável, assim, compreender que, após a Lei nº 13.467/2017, consagrou-se maior espaço à criatividade inerente à autonomia privada coletiva dos trabalhadores, também quanto à instituição da contribuição negocial ou assistencial, na forma do art. 7º da Lei nº 11.648/2008, observados dois requisitos: 1 – negociação coletiva prévia; 2 – que a cláusula que institua a contribuição negocial, com caráter *erga omnes*, tenha como título jurídico a norma coletiva (acordo ou convenção coletiva do trabalho – art. 611 da CLT), instrumento que lhe concede generalidade e abstração setorial capaz de influir no patrimônio jurídico dos integrantes da categoria, independentemente do vínculo associativo com a entidade sindical representante.

A legislação brasileira, claramente, antes da Lei nº 13.467/2017, que extinguiu a contribuição sindical *erga omnes* por força de norma heterônoma (contribuição sindical obrigatória) caminhava neste sentido. Tanto que o art. 7º da Lei nº 11.648/2008 há muito preconizava:

Art. 7º Os arts. 578 a 610 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, vigorarão até que a lei venha a disciplinar a contribuição negocial, vinculada ao exercício efetivo da negociação coletiva e à aprovação em assembleia geral da categoria.

O tema, relativo à incidência das normas coletivas, especialmente as contribuições estatuídas em instrumentos coletivos, com muita proficiência, já fora enfrentado pelo Comitê de Liberdade Sindical (CLS) da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Tal como se observam, das decisões abaixo colacionadas, o Comitê de Liberdade Sindical da OIT admite a dedução de quotas sindicais dos não associados que se beneficiam da contratação coletiva (Liberdade sindical: Recopilação de Decisões do comitê de Liberdade Sindical do Conselho de Administração da OIT – Organização Internacional do Trabalho. Brasília: OIT, 1ª ed. 1997. §§ 325326327):

Verbete CLS-OIT nº 325 – Quanto uma legislação aceita cláusulas de segurança sindical, como a dedução de contribuições sindicais de não filiados que se beneficia da contratação coletiva, estas cláusulas só deveriam se tornar efetivas por meio das convenções coletivas.

Verbete CLS-OIT nº 326 – A questão do desconto de contribuições sindicais pelos empregadores e seu repasse para os sindicatos deve ser resolvida pela negociação coletiva entre empregadores e sindicatos em geral, sem obstáculo de natureza legislativa.

Verbete CLS-OIT nº 327 – De conformidade com os princípios da liberdade sindical, as convenções coletivas deveriam poder prever um sistema de dedução das contribuições sindicais sem ingerência por parte das autoridades.

Posto isso, é preciso também trazer a reflexão sobre uma característica marcante dos direitos ou interesses coletivos *lato sensu*, tal seja o elevado potencial de conflitualidade interna, especialmente na relação coletiva *versus* individual. Veja-se, por exemplo, as hipóteses nas quais o Ministério Público do Trabalho pleiteia a eliminação da insalubridade do local do trabalho e alguns trabalhadores, ao contrário, mantêm o interesse na continuidade no recebimento do respectivo adicional. Neste caso, dúvida não há, sob a perspectiva do interesse da sociedade (art. 127 da CF/1988), que deve o interesse coletivo sobrepor-se ao individual.

Dessa forma, não é novidade, na atuação coletiva do Ministério Público do Trabalho, observar casos em que o trabalhador, individualmente, assume postura contrária à coletividade e é essa mesma lógica conflituosa que, sem a menor dúvida, também se apresenta no que tange a tutela da liberdade sindical.

É fundamental reconhecer que há, no epicentro desta discussão, um embate histórico, filosófico e também jurídico entre as dimensões da liberdade sindical, tal seja a coletiva e a individual.

Com efeito, se, de um lado, a noticiada lesão econômico-individual possui, quanto aos trabalhadores não filiados, origem comum (a previsão em norma coletiva negociada), fato é que, de outro, não há como presumir, com tais notícias de fato, que todos os trabalhadores (ou sua maioria) se sintam efetivamente prejudicados, de forma que se entende que as notícias de fato que versem sobre o alcance subjetivo de cláusula de contribuição assistencial ou negocial, prevista em norma coletiva, não evidenciam repercussão social coletiva a atrair a atuação do Ministério Público do Trabalho para nulificar a referida cláusula prevista em instrumento coletivo ou mesmo atuar, coletivamente, para que haja a devolução de todas as contribuições pagas pelos trabalhadores e trabalhadoras beneficiados pela contratação coletiva, ainda que não associados à entidade sindical.

Isso porque é perfeitamente plausível compreender que podem existir outros tantos trabalhadores que têm interesse em contribuir materialmente com o sindicato respectivo, apesar de não associados à entidade de classe. Portanto, dentro do universo de trabalhadores não sindicalizados e que foram atingidos pelo desconto episódico, não se pode presumir que todos ou sua maioria são contrários à contribuição negocial que, ao final, fortalecerá eles próprios, isso porque a manutenção da capacidade negocial do sindicato está umbilicalmente ligada à manutenção de sua capacidade econômica.

Neste cenário, o cerne da questão se resolve pela necessária ponderação de interesses e, dessa forma, pela conclusão de que, institucionalmente, deve-se privilegiar a não atuação coletiva por parte do Ministério Público do Trabalho, sem prejuízo de os trabalhadores que se sintam prejudicados buscarem, individualmente, a reparação de seus interesses individuais e econômicos, seja pelo fundamento que aduzirem, oportunamente, em eventuais ajuizamentos de ações trabalhistas.

Não há como pressupor a homogeneidade do interesse coletivo, por notícias de fato trazida por trabalhadores insatisfeitos economicamente com o desconto da contribuição assistencial ou negocial firmada em norma coletiva e deliberada em assembleia. Ademais, sob o prisma do interesse coletivo, todos os trabalhadores, inclusive os não associados, foram beneficiados pela negociação coletiva e pela atuação sindical. Assim, mais uma vez, é razoável presumir-se a existência de trabalhadores que tenham interesse em contribuir com o sindicato, apesar de a ele não se associar.

Nesse contexto, é importante reafirmar que não é toda suposta lesão ou notícia de irregularidade que justifica a atuação persecutória do Ministério Público do Trabalho. No caso, a irresignação individual, como dito, por seu caráter patrimonial, pode ser tutelada por reclamação trabalhista individual.

Neste diapasão, a eventual atuação coletiva do Ministério Público do Trabalho, em face de notícias de fato que versem sobre o alcance subjetivo de cláusula de contribuição assistencial ou negocial, prevista em norma coletiva, desconsideraria o próprio interesse coletivo da categoria para a instituição da contribuição assistencial ou negocial fixada e, portanto, desautorizaria toda a autonomia privada coletiva reunida e que, no entanto, democraticamente, deliberou em assembleia no sentido de instituir a contribuição sob comento.

Portanto, a atuação Ministerial, a toda evidência, por ser qualificada, deve ser precedida de um juízo de conveniência e oportunidade, a fim de aferir se ela é ou não necessária, mas também se não há outros meios a se chegar à tutela. Há de se ponderar e buscar o difícil equilíbrio em melhor preservar a ordem jurídica, de um lado, sem prejudicar a defesa dos interesses maiores da coletividade laboral, de outro.

Nesse sentido, aliás, é a Orientação nº 05 da Douta Câmara de Coordenação e Revisão do Ministério Público do Trabalho, *in verbis*:

ENUNCIADO Nº 05/CCR (49ª Sessão Extraordinária, realizada nos dias 25/2 e 10/3/2015 – DOU Seção 1 – 26/03/15 – págs. 76/77)

VIOLAÇÃO DE DIREITOS INDIVIDUAIS HOMOGÊNEOS-ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO-DISCRICIONARIEDADE DO PROCURADOR OFICIANTE. Mantém-se,

por despacho, o arquivamento da Representação quando a repercussão social da lesão não for significativamente suficiente para caracterizar uma conduta com consequências que reclamem a atuação do Ministério Público do Trabalho em defesa de direitos individuais homogêneos. A atuação do Ministério Público deve ser orientada pela 'conveniência social'. Ressalvados os casos de defesa judicial dos direitos e interesses de incapazes e população indígena.

Ainda sob a perspectiva da Câmara Revisional do Ministério Público do Trabalho, não se vislumbra, para a atuação do Parquet Laboral, repercussão social coletiva diante de notícias de fato que versem sobre o alcance subjetivo de cláusula de contribuição assistencial ou negocial, prevista em norma coletiva, ante a falta de homogeneidade quanto aos ingressos dos trabalhadores, pois nem todos, como dito alhures, podem se sentir efetivamente prejudicados. Ancorar, com efeito, a repercussão social na suposta lesão econômica do trabalhador-individual e que fora beneficiado pela contratação coletiva pode ocultar, na realidade, uma das faces da antissindicalidade, com o consequente enfraquecimento da coletividade e, num círculo vicioso, também a intensificação da hipossuficiência econômica e jurídica do trabalhador individual. Porque se há um fato inquestionável e que a história demonstra é que os direitos sociais são frutos, essencialmente, do fortalecimento da luta coletiva dos trabalhadores.

Dessa forma, pede-se vênia para se transcrever os Enunciados nº 30 e nº 31 da Douta Câmara de Coordenação e Revisão do Ministério Público do Trabalho e que são perfeitamente aplicáveis quanto a notícias de fato que versem sobre o alcance subjetivo de cláusula de contribuição assistencial ou negocial, prevista em norma coletiva:

ENUNCIADO 30/CCR – NOVA REDAÇÃO – (274ª Sessão Ordinária, realizada em 26/11/19 – DOU Seção 1 – 28/11/19 – págs. 86/87). REPERCUSSÃO SOCIAL RELEVANTE. REALIDADE SOCIAL E ECONÔMICA NO TEMPO E ESPAÇO.

Para efeito de atuação do Ministério Público do Trabalho, consideram-se de repercussão social relevante as notícias de fato referentes a situações envolvendo número significativo de trabalhadores e/ou que causem comoção social, ampla divulgação e indignação popular nos âmbitos municipal, estadual ou nacional.

ENUNCIADO 31/CCR (268ª Sessão Ordinária, realizada em 30/04/19 – DOU Seção 1 – 09/05/19 – págs. 87/88). REPERCUSSÃO SOCIAL RELEVANTE. VULNERABILIDADE DOS TRABALHADORES ENVOLVIDOS.

Para efeito de atuação imediata do Ministério Público do Trabalho, consideram-se de repercussão social relevante as notícias de fato referentes a lesão ou ameaça de lesão a direitos de trabalhadores em situação de vulnerabilidade, tais como: a) trabalhadores com idade inferior a 18 anos; b) trabalhador com deficiência ou reabilitado; c) trabalhadores com doença grave definida em lei; d) trabalhadores analfabetos ou analfabetos funcionais; e) trabalhadores idosos, considerados aqueles com mais de 60 (sessenta) anos e f) trabalhadores estrangeiros que não têm situação regularizada no país.

Portanto, considerando os interesses coletivos e individuais em conflito, tem-se que eventuais notícias de fato que buscam impulsionar a atuação do Ministério Público do Trabalho com notícias de fato que versem sobre o alcance subjetivo de cláusula de contribuição assistencial ou negocial, prevista em norma coletiva, não traduzem interesses

indisponíveis a serem coletivamente tutelados, retratando, interesses meramente econômicos e/ou patrimoniais, sem qualquer repercussão social, na forma do art. 5º, alínea “a” da Resolução nº 69 de 12 de dezembro de 2007 do Conselho Superior do Ministério Público do Trabalho.

Brasília, 04 de outubro de 2022

Ronaldo Lima dos Santos

Procurador Regional do Trabalho

Coordenador Nacional da CONALIS/MPT

Jefferson Luiz Maciel Rodrigues

Procurador do Trabalho

Vice-Coordenador Nacional da CONALIS/MPT



ISBN 978-65-89468-50-9

