

**DANO MORAL COLETIVO E MULTAS PUNITIVAS APLICADAS AO
EMPREGADOR EM VIRTUDE DA PRÁTICA DE ATOS ANTI-SINDICAIS
- INACUMULABILIDADE DAS SANÇÕES -
CONTORNOS INDEFINIDOS DO "FORO SINDICAL"**

Júlio Bernardo do Carmo¹

Em uma das sessões realizadas pela egrégia 4ª. Turma, que tenho a elevada honra de integrar, houve candente discussão em torno do tema envolvendo condutas anti-sindicais perpetradas pelo empregador e a possibilidade de aplicação ao mesmo, de forma concorrente de indenização por dano moral coletivo e multas punitivas, sanções essas calcadas no mesmo fato gerador.

A tese jurídica exposta pelo d. Juiz Relator, que acabou vencedora, cortejava a possibilidade de cumulação das sanções referenciadas, ou seja, multas punitivas conectadas ao cumprimento de obrigação de não fazer e indenização vultosa a título de dano moral coletivo, sendo que passo a transcrever, na íntegra, o substancioso voto da d. maioria.

Rejeitadas, à unanimidade, preliminares de nulidade por ausência de prestação jurisdicional e por cerceamento do contraditório e da ampla defesa, no mérito, assim pronunciou-se o eminente Juiz Antônio Álvares da Silva, no que pertine, primeiramente, ao cumprimento de obrigação de não fazer:

" ...insurgindo-se veementemente contra a r. decisão que julgou que a demanda perdeu parcialmente o objeto, sustenta o autor que há fartas provas nos autos que demonstram, com clareza solar, que a reclamada, desde o ano de 1997, vem praticando ato discriminatório contra dirigentes, conselheiros e associados de sindicatos da categoria profissional a que pertencem seus empregados, uma vez que os obrigava a assinar declarações negativas de participação sindical, bem como daqueles que pretendiam ser contratados, constituindo, quanto a esses, condição prévia para a admissão em seus quadros.

Cita doutrina e legislação que entende pertinentes.

Com razão.

¹ Júlio Bernardo do Carmo é Juiz do Tribunal Regional do Trabalho, da 3ª. Região, integrante da 4ª. Turma e da 2ª. SDI.

A prática de política anti-sindical pela reclamada, na contramão do princípio da liberdade sindical, está mais do que provada nos autos.

De plano e contrariamente ao decidido em primeiro grau, não houve perda parcial do objeto da demanda.

Isso porque o fato de a reclamada ter admitido que não mais se utiliza do documento discriminatório que obrigava tanto os candidatos a emprego quanto seus empregados a nele apor suas assinaturas, em absoluto, não induz confissão, mas sim mera afirmação de que não mais o adota, em claro e inequívoco sinal de tentar convencer o Juízo de que a discriminação não é mais por ela praticada.

Se tal afirmação espelhasse a real intenção e conduta da reclamada, não teria se recusado a assinar o acordo proposto pelo autor, pois tudo o que se quer é a certeza de que ela se abstenha dessa odiosa prática.

Se tivesse havido confissão, certamente que o resultado da demanda, em primeiro grau, deveria ter sido outro.

Fixado esse aspecto, transcrevo, a seguir, o conteúdo do referido documento, **verbis**:

“DECLARO PERANTE A EMPRESA, PARA OS FINS DE DIREITO, NÃO FAZER PARTE DE QUALQUER DIRETORIA OU CONSELHO SINDICAL, BEM COMO DE ASSOCIAÇÃO DE QUALQUER NATUREZA, PELO QUE ASSUMO INTEGRAL RESPONSABILIDADE PELA DECLARAÇÃO AQUI PRESTADA, OU SEJA, PRESENTE”.

Com efeito, os autos de infração constante dos autos, emitidos pela DRT e a denúncia do Juiz Diretor do Foro Trabalhista de Belo Horizonte estão a denunciar a prática discriminatória.

Efetivamente, há prova nos autos de que a reclamada realmente colhia essa declaração, conforme constatou a DRT, em RELATÓRIO DE FISCALIZAÇÃO, datado de setembro de 2004, e encaminhado ao autor, ocasião em que juntou, por amostragem, as declarações de fls. 5810/5814, assinadas pelos empregados TADEU MIRANDA DE FREITAS, JOÃO NILSON PEREIRA DE JESUS, JOSÉ RAIMUNDO DA SILVA, JOSÉ VITORINO DA SILVA e EDSON SILVA SANTANA.

Mas não é só isso.

A Fiscal do Trabalho Margarida Barreto de Almeida Campos, signatária daquele RELATÓRIO DE FISCALIZAÇÃO, ouvida a fls. 6069/6070, informou que a discriminação continua existindo, pois "... sabe que um colega que fez fiscalizações posteriores, ainda encontrou tal declaração na empresa, há uns três meses atrás..." (v. fls. 6070).

Logicamente que a conduta empresarial não foi abolida, para libertar seus empregados e candidatos a empregado das amarras do patrulhamento anti-sindical.

A listagem nominal de que possui 30 dirigentes sindicais (fls. 5914/5916) empregados, e com isso, tentar descaracterizar sua prática anti-sindical, foi impugnada pelo autor, sob o concreto argumento de que ela não veio acompanhada das cópias das CTPS's, o que motivou seguidos requerimentos para juntá-los aos autos, mas não o fez, o que não passa pelo crivo do art. 29 da CLT.

Tal comportamento processual só veio reforçar a tese do autor no sentido de que os pouquíssimos dirigentes sindicais que a reclamada possui em seus quadros não foram por ela admitidos nessa qualidade, mas sim incorporados, via sucessão trabalhista, a exemplo do que de fato ocorreu com o empregado Geraldo Rodrigues Vilaça.

O referido empregado, dirigente sindical, pois é Diretor do SINTTROCEL (V. FLS. 5783), ouvido como testemunha a rogo da reclamada, por carta precatória, informou às fls. 6052, que já era dirigente sindical quando de sua admissão, uma vez que é egresso da Viação Ipatinga, empresa comprada pela reclamada, fato incontroverso.

Aliás, importante frisar, nesse aspecto, a sua informação no sentido de que "... a empresa o admitiu no primeiro dia posterior ao da dispensa feita pela Viação Ipatinga, acolhendo a sua condição de dirigente sindical, tudo fruto de um acordo judicial envolvendo o Ministério Público do Trabalho, as empresas e o Sinttrocel". (v. fls. 6052).

Ora, se o reconhecimento de sua condição de dirigente sindical foi objeto de acordo judicial, a assinatura por ele aposta no multicitado documento, com ressalva de sua condição de sindicalista, logicamente em nada o prejudica.

Ficou a salvo da discriminação.

Frise-se que se não fiz menção aos depoimentos de outras testemunhas, ou mesmo a outros aspectos das provas oral e documental, foi porque não os reputei relevantes para a solução da demanda.

Esse foi o caso, por exemplo, dos depoimentos prestados pelas testemunhas Luzia Aparecida da Silva e Juverci Aves de Oliveira, invocados pela reclamada em contra-razões.

Nesse contexto, não há como negar que o multicitado documento não tenha produzido efeitos formais e materiais nos contratos de trabalho dos empregados da reclamada, além da discriminação pré-contratual.

Violado, assim, o princípio da liberdade sindical, uma vez que a Constituição da República prevê ser livre a associação profissional ou sindical.

Projevo para determinar que a reclamada se abstenha de questionar, sobretudo por escrito, aos seus trabalhadores candidatos a emprego, se eles são filiados a sindicatos de representação profissional, se são membros de diretoria ou de conselho fiscal, ou se são filiados a associações de qualquer natureza, preservando-se, assim, o direito constitucional à liberdade sindical, intimidade e à privacidade.

E ainda para que não mais exija como condição admissional, seja verbalmente ou por escrito, ou como condição de permanência no emprego, que os seus empregados não tenham participação em diretoria ou conselho sindical, bem como de associação de qualquer natureza, preservando-se o direito à liberdade e o direito de organização e representação sindical (alíneas 5.1 e 5.2. da peça vestibular, fls. 16/17).

Tudo sob pena de pagamento da multa já deferida em primeiro grau, de 10(dez) vezes o maior salário da categoria profissional a que pertencem os empregados da reclamada, por empregado discriminado.

Foi dada interpretação razoável de lei para o caso concreto (matéria de direito), sem violar direta e literalmente quaisquer normas do ordenamento jurídico nacional (Enunciado 221, II/TS c/c o art. 131/CPC e Súmula 400/STF).

Adotou-se tese explícita sobre a matéria, de modo que a referência a dispositivos legais e constitucionais é desnecessária. (Inteligência da Orientação Jurisprudencial 118/SBDI-1/TST).

O juiz não está obrigado a rebater especificamente as alegações das partes: a dialética do ato decisório não consiste apenas no revide dos argumentos da parte pelo juiz, mas no caminho próprio e independente que este pode tomar, que se restringe naturalmente aos limites da lide, mas nunca apenas à alegação da parte". (**transcrição da tese do d. Juiz Relator relativa à imposição de multa pela obrigação de não fazer**).

E, com relação ao pedido formulado pelo Ministério Público do Trabalho de indenização por dano moral coletivo, assim pronunciou-se o d. Juiz Relator Antônio Álvares da Silva:

"Sustenta o autor que a conduta da ré, direcionada para a política anti-sindical, violou dispositivos constitucionais e legais, tutelares direto das liberdades associativa e sindical, o que enseja, dentro do movimento mais recente do Direito, a indenização por dano moral coletivo, cujo valor pedido é de R\$900.000,00 (novecentos mil reais), reversíveis ao FAT – Fundo de Amparo ao Trabalhador.

Com razão em parte.

O pedido em epígrafe foi indeferido pelo juízo originário (fls. 6093 e 6117), ao argumento de que a prova dos autos não demonstrou a existência de conduta anti-sindical e discriminatória praticada pela reclamada.

Depois de anos de reflexão e maturação, já se admite no ordenamento jurídico nacional a indenização por danos morais para reparar lesão extra-patrimonial causada às pessoas físicas e jurídicas, bem como à coletividade genericamente considerada.

A reclamada, com tal comportamento, violou, sobretudo, o princípio constitucional da liberdade sindical, como também o da boa-fé, da cidadania, da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho e da proteção ao emprego.

Por isso, os interesses transindividuais reclamam proteção, entendido como sendo aqueles pertencentes à sociedade, rompendo as amarras dos interesses individuais de cada pessoa lesada.

Nesse sentido, pertinente a doutrina trazida pelo autor, a fls. 6138, a seguir transcrita: "Nota-se, pois, que a doutrina e a jurisprudência vêm evoluindo na aplicação da teoria da responsabilidade civil em matéria de dano moral, especialmente em ações coletivas, em que a reparação, com caráter preventivo-pedagógico e punitivo,

é devida pelo simples fato da efetiva violação de interesses metaindividuais socialmente relevantes e juridicamente protegidos, como é o caso de transporte coletivo, de grande relevância pública, eis que explorado por empresa privada, mediante contrato de concessão, pelo qual está obrigada a prestar um serviço satisfatório e com segurança, o que não foi cumprido pela empresa. Tal atitude negligente causou transtorno e tumulto para o público usuário, configurando o dano moral coletivo puro, perceptível pelo senso comum, porque diz respeito à natureza humana, dispensando-se a prova (**damnum in re ipsa**). Repara-se o dano moral coletivo puro, independentemente da caracterização efetiva, em nível individual, de dano material ou moral. O conceito do valor coletivo, da moral coletiva é independente, autônomo, e, portanto, se desatrela da moral individual".²

E o dano moral coletivo é tutelado desde a Lei 4717/65, da Ação Popular, em seus artigos 1º e 11, passando pela Lei 6938/81, da Política Nacional do Meio-Ambiente, Lei 8881/94, do Abuso do Poder Econômico, Lei 8078/90, do Código de Defesa do Consumidor, e Lei 7347/85, da Ação Civil Pública, entre outras.

Na espécie, como já visto, a lesão a tais interesses restou oral e documentalmente provada.

Com efeito, o mal foi causado à coletividade. O sentimento de despreço aflorou. É difícil reconstituí-lo. E já ocorreu a transgressão ao ordenamento jurídico. A reparação é devida, como compensação pelo dano sofrido.

A conduta anti-sindical está sujeita à sanção porque viola a liberdade sindical, um bem jurídico que a Constituição Federal assegura como elemento fundante da organização sindical.

Sem liberdade sindical não se pode falar em negociação coletiva, que é o cerne de todas as demais instituições de Direito Coletivo do Trabalho, ou seja, convenção coletiva, dissídio coletivo, greve e co-gestão.

O dano moral de pessoa jurídica já é questão sumulada pelo STJ (Súmula n. 227) e não oferece mais qualquer obstáculo jurídico a sua aplicação.

Considerando a extensão do dano, e sua repercussão social, a capacidade econômica do ofensor, e sopesando a gravidade do ilícito praticado, entendo razoável fixar a indenização em R\$300.000,00 (trezentos mil reais), reversível ao Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT.

² João Carlos Teixeira, Temas Polêmicos de Direito do Trabalho, Ed. LTR, 2000, p. 129. Citação feita pelo d. Juiz Relator em seu voto transcrito supra.

Provejo nestes termos". (**transcrição da íntegra do voto do eminente Juiz Relator Antônio Álvares da Silva, no tocante à concessão de indenização por dano moral coletivo atrelado a condutas anti-sindicais perpetradas pelo empregador**).

Adotando tese jurídica parcialmente oposta à da d. maioria, ressalvada a aplicação de indenização por dano moral coletivo por conduta anti-sindical do empregador, onde nossa discordância foi integral, apresentamos naquela oportunidade o seguinte voto vencido, abaixo transcrito:

"O primeiro aspecto do voto, com o qual discordo parcialmente, refere-se ao cumprimento de obrigação de não fazer. A d. sentença primeiramente partiu do pressuposto fático de que as condutas anti-sindicais atribuídas à recorrente não restaram sobejamente provadas, aliada ao fato de que a empresa-recorrente já adequou sua conduta à legalidade, pois teria deixado de exigir a declaração contestada dos candidatos a emprego, razão pela qual, objetivando apenas prevenir que a recorrida venha no futuro a adotar novas posturas anti-sindicais, inseriu no julgado obrigação de não fazer, quando determinou que não fosse restabelecida no futuro a famigerada ficha de fls. 5.997 dos autos (Declaração de não participação em Conselho Sindical), impedindo a implementação de outro documento de conteúdo formal similar e, com isso, obrigar e ordenar a abolição de qualquer prática de ato discriminatório quanto à participação sindical de empregado ativo ou passível de contratação, em qualquer nível hierárquico da escala sindical, sob pena de multa de 10(dez) vezes o maior salário da categoria, por empregado, sendo que assim o fez porque entendeu ter havido perda parcial do objeto da demanda.

O d. Juiz Relator, em seu substancioso voto, demonstrou à saciedade que houve sim a prática de condutas anti-sindicais por parte da empresa-recorrida, tendo inclusive nominado trabalhadores que teriam sido vítimas dela, como se vê às fls. 4 do voto, onde taxativamente se diz que: "... efetivamente, há prova nos autos de que a reclamada realmente colhia essa declaração, conforme constatou a DRT, em RELATÓRIO DE FISCALIZAÇÃO (V. FLS. 5802/5803), datado de setembro de 2.004, e encaminhado ao autor, ocasião em que juntou, por amostragem, as declarações de fls. 5810/5814, assinadas pelos empregados TADEU MIRANDA DE FREITAS, JOÃO NILSON PEREIRA DE JESUS, JOSÉ RAIMUNDO DA SILVA, JOSÉ VITORINO DA SILVA e EDSON SILVA SANTANA".

E o d. voto do eminente Juiz Relator apresenta ainda outros adminículos probatórios que evidenciam a prática de condutas anti-sindicais pela

recorrida, sendo que igualmente convenço-me dessa prática desleal e atentatória à liberdade sindical.

O meu ponto de divergência, neste compasso, cinge-se ao valor da multa, até porque sua legalidade é incontestável, seja pela faculdade legal de poder o juiz da demanda valer-se de "astreintes" para assegurar o cumprimento de obrigação de não fazer, como na espécie, seja porque o artigo 11 da Lei n. 7347/85 taxativamente dispõe que "na ação que tenha por objeto o cumprimento de obrigação de fazer ou não fazer, o juiz determinará o cumprimento da prestação da atividade devida ou a cessação da atividade nociva, sob pena de execução específica, ou de cominação de multa diária, se esta for suficiente ou compatível, independentemente de requerimento do autor".

No tocante à aplicação da multa prevista na r. sentença primeva, que tem assento legal, como visto, entendo que tendo sido provado nos autos, como evidenciou o d. Juiz Relator, que trabalhadores da recorrente, devidamente nominados, foram vítimas de condutas anti-sindicais, cabível se mostra na espécie a condenação em multa relativamente aos empregados elencados às fls. 4 do voto do d. Juiz Relator, ou seja, no que pertine aos trabalhadores TADEU MIRANDA DE FREITAS, JOÃO NILSON PEREIRA DE JESUS, JOSÉ RAIMUNDO DA SILVA, JOSÉ VITORINO DA SILVA e EDSON SILVA SANTANA, sendo que inexistindo balizas legais que fixem o valor da referida multa, reporto-me aqui ao anteprojeto de reforma da lei sindical, ou seja, à proposta do governo encampada pelo FNT, que trata especificamente do ante-projeto da Lei de Ações Coletivas que dispõe sobre a tutela jurisdicional nos conflitos coletivos decorrentes das relações de trabalho.

O artigo 37 do referido ante-projeto enfatiza textualmente que: "quando se configurar conduta anti-sindical, o juiz do trabalho, mediante provocação, avaliando a gravidade da infração, bem como eventual reincidência, aplicará ao infrator multa punitiva em valor de um a mil vezes o menor piso salarial do âmbito de representação da entidade sindical ou referência equivalente, sem prejuízo da aplicação da multa coercitiva destinada ao cumprimento da obrigação de fazer ou não fazer, prevista no artigo 9º desta lei".

Ou seja, além da multa aplicada pela d. sentença-recorrida, quanto à abstenção de condutas anti-sindicais para o futuro, aplico igualmente a multa pela prática de condutas anti-sindicais relativas aos trabalhadores acima nominados, no valor de 10 (dez) vezes o **menor** salário da categoria profissional atingida, parâmetro

que gizará igualmente a multa imposta na sentença para incutir temor à recorrida no sentido de não valer-se no futuro da prática de novas condutas anti-sindicais.

O segundo ponto de divergência, esta frontal, refere-se à licitude de aplicação de indenização por dano moral coletivo oriundo de condutas anti-sindicais que tenham sido praticadas pela empresa-recorrida.

Para deferir a referida indenização o d. Juiz Relator partiu de duas premissas básicas, sendo a primeira delas a colação doutrinária de fls. 7 do voto e a segunda, a aplicação, ao que parece analogicamente, das leis ns. 4.717/65, artigos 1º e 11 (Lei da Ação Popular); lei n. 6.938/81, da Política Nacional do Meio-Ambiente; Lei n. 8.881/94, do Abuso do Poder Econômico; Lei n. 8.078/90, do Código de Defesa do Consumidor e finalmente da lei n. 7.346/85, que versa sobre a ação civil pública, entre outras, em que pese não tenha nominado as derradeiras indeterminadamente citadas.

O primeiro aspecto da divergência guarda pertinência, como dito, com a colação doutrinária que deu respaldo ao acolhimento de indenização por dano moral coletivo, lição essa que, a meu ver, não guarda qualquer especificidade com o caso concreto.

Vejamos. Diz o excerto doutrinário citado pelo d. Juiz Relator que: "... nota-se, pois, que a doutrina e a jurisprudência vêm evoluindo na aplicação da teoria da responsabilidade civil em matéria de dano moral, especialmente em ações coletivas, em que a reparação, com caráter preventivo-pedagógico e punitivo, é devida pelo simples fato da efetiva violação de interesses metaindividuais socialmente relevantes e juridicamente protegidos, como é o caso de serviço de transporte coletivo, de grande relevância pública, eis que explorado por empresa privada, mediante contrato de concessão, pelo qual está obrigada a prestar um serviço satisfatório e com segurança, o que não foi cumprido pela empresa. Tal atitude negligente causou transtorno e tumulto para o público usuário, configurando o dano moral coletivo puro, perceptível pelo senso comum, porque diz respeito à natureza humana, dispensando-se a prova (**damnum in re ipsa**). Repara-se o dano moral coletivo puro, independentemente da caracterização efetiva, em nível individual, de dano material ou moral. O conceito do valor coletivo, da moral coletiva é independente, autônomo, e, portanto, se desatrela da moral individual". (João Carlos Teixeira, Temas polêmicos de Direito do Trabalho, Ed. LTR, 2.000, p. 129)".

A colação doutrinária trazida à lume mostra-se imprestável ao confronto com a tese jurídica debatida nos autos, a uma porque, reporta-se a empresa de transportes que não teria colocado à disposição da coletividade um serviço

público escorrito, ocasionando transtornos e lesões aos potenciais usuários daquele transporte, o que justifica a indenização pelo dano moral coletivo, ao passo que o caso concreto trazido a exame, em que pese tenha uma empresa de transporte coletivo no pólo passivo da lide, reporta-se não a atividades inerentes ao transporte objeto de concessão pública e sim a possíveis condutas anti-sindicais que teriam sido perpetradas pela ré, na qualidade, não de concessionária, mas sim de "empregadora".

A violação de direitos subjetivos atrelados à liberdade sindical, como aconteceu na espécie, pelo menos no que tange aos trabalhadores nominados às fls. 4 do voto, afronta direitos concretos, personalizados dos empregados atingidos, que viram-se privados por ato da empresa de filiar-se a sindicato da categoria profissional e nele exercer o direito de sufrágio, inclusive o direito de ser votado para exercer cargos de direção sindical que objetivem a melhor defesa dos interesses da categoria representada.

A mim me parece, **data venia**, que muito embora ostente o Ministério Público do Trabalho indiscutível legitimidade ativa para a defesa dos interesses sociais, difusos e individuais homogêneos e indisponíveis, o caso em tela, pelo menos no que tange à prática dos atos anti-sindicais provados nos autos, teria violado o interesse de determinados trabalhadores, devidamente nominados, interesses esses conectados ao tema da liberdade sindical, cuja titularidade é sim dos trabalhadores atingidos, os quais, em virtude de eventual política discriminatória adotada pela empregadora, mesmo em se tratando de condutas anti-sindicais, podem sim, individualmente, pleitear em juízo que cessem as condutas anti-sindicais, com adoção de providências jurisdicionais enérgicas para coarctá-las, inclusive a imposição de multas e fixação de indenização por danos morais e materiais que tenham infligido ao complexo valorativo da pessoa humana em confronto com seu "status" profissional, consubstanciada na individualidade lesionada de cada um dos trabalhadores que se viram impedidos de filiar-se a sindicato e de nele exercer todos os direitos básicos estatutariamente assegurados.

Por outro lado, ainda que, ad argumentandum, seja viável defender a tese jurídica de que a indenização compensatória do dano moral coletivo visa não apenas reparar o corpo social, mas, também servir de desestímulo a novas agressões, parece-me que em nosso direito positivo não existe ainda uma normatização específica tendente a autorizar a adoção pelo juiz de indenização de dano moral coletivo em casos de condutas anti-sindicais, até porque tais violações guardam certa singularidade, pois, além de afrontar, como dito, direitos individuais e concretos dos trabalhadores, afetam também princípios constitucionais e supra nacionais previstos em tratados e convenções internacionais que coíbem a prática de condutas anti-sindicais,

porque, ultima ratio, elas solapam a possibilidade que o trabalhador tem de participar ou não de sindicatos e até de lutar por melhores condições de trabalho da respectiva categoria, se e quando alçado o trabalhador ao exercício de mandato eletivo sindical.

Mas a singularidade que a violação a esse direito ostenta é evidente, porque a lesão de natureza coletiva não é genérica e abstrata, a atingir toda uma massa amorfa de pessoas que convivam no seio da comunidade social e sim direcionada aos interesses intra-muros da categoria profissional, que em tese teria sido privada da participação de trabalhadores que deixaram de adentrar os sindicatos como associados em virtude da coerção patronal atentatória à liberdade sindical.

Esta circunferenciabilidade das lesões quiçá praticadas no seio de condutas anti-sindicais patronais, pela sua específica singularidade, clama por critérios legais taxativos de imposição de indenização às empresas por danos morais coletivos dessa natureza, sendo que somente agora é que a sociedade se mobiliza para coibir atos anti-sindicais e apená-los de forma enérgica, como acontece no bojo da reforma sindical que acaba de ser enviada para o Congresso Nacional.

Hodiernamente, a apenação da conduta anti-sindical pode implicar imposição de multas enérgicas contra a empresa que visem coibir a reincidência de atos desse jaez, como o fez a sentença vergastada; pode igualmente contemplar indenização por danos morais e materiais invocáveis individualmente pelos trabalhadores que forem vítimas de condutas anti-sindicais (as quais não foram reivindicadas na espécie), não se mostrando possível, a meu ver, sob pena de **bis in idem**, a cumulação de multa judicial exemplar com indenização por dano moral coletivo, calcados, diga-se, no mesmo fato gerador, que é a conduta anti-sindical, já que a multa imposta já tem o desiderato de incutir na mente do empreendedor a idéia de que não vale a pena atentar contra tais direitos, porque a reação do juiz, quando acionado o Poder Judiciário, vai ser enérgica e de montante suficiente para que, levada em consideração o porte econômico do ofensor, se abstenha ele de doravante praticar tais condutas, reenquadrando-se no manto da legalidade.

Ou seja, de **lege ferenda** ainda não existe a possibilidade de se cumular à multa aplicada por conduta anti-sindical, em si já economicamente significativa, nova cominação por indenização, com o mesmo objetivo, por dano moral coletivo, sob pena de cometer-se imperdoável **bis in idem**.

A impossibilidade jurídica supra referenciada decorre do fato de que em nosso país a delimitação exaustiva do chamado "foro sindical" ainda não foi

introduzida de forma exemplar pela nossa legislação interna, sendo que o referido foro sindical subsiste apenas em alguns aspectos pontuais, legalmente previstos.

Neste compasso trago à baila a lição doutrinária do eminente jurista e magistrado Cláudio Armando Couce de Menezes, que em seu artigo doutrinário PROTEÇÃO CONTRA CONDUTAS ANTI-SINDICAIS, publicado no site da ANAMATRA do dia 23.08.2005, assim expõe o assistemático "foro sindical", em nosso país, que vai pouco a pouco ganhando contornos legais mais definidos, embora careça ainda de uma legislação mais específica que confira especial tutela aos atos anti-sindicais:

"A concepção de "foro sindical" se limitava à proteção do dirigente sindical contra a despedida. Posteriormente passou a incluir o militante sindical, abrangendo uma série de medidas (proteção contra sanções imotivadas, transferências, facilitação do acesso ao local de serviço, meios concretos para divulgação da atividade sindical). Finalmente, esse foro sindical converteu-se na proteção de todo trabalhador sindicalizado ou que realiza uma ação gremial ou coletiva. No nosso ordenamento jurídico, o "foro sindical" é expressamente reconhecido e assegurado no artigo 8º, item VIII, da Constituição Federal e no parágrafo terceiro do art. 543, da CLT, no tocante aos dirigentes sindicais; art. 10, II, a, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias e artigo 165 da CLT quanto aos dirigentes de Comissões Internas de Prevenção de Acidentes, na estabilidade provisória do representante dos empregados nas empresas com mais de duzentos empregados (art. 11 da CF) e Convenção n. 135 da OIT, ratificada pelo Brasil em 1.991; direito de afixar, no interior das empresas publicações relativas à matéria sindical (art. 614, parágrafo segundo, da CLT) e precedente DC N. 104 do TST; nos artigos 543 da CLT e no Precedente n. 83 do TST sobre a frequência livre dos dirigentes às assembléias devidamente convocadas" .

No que pertine aos mecanismos de tutela contra atos ou condutas anti-sindicais, enfatiza o referido jurista que: "múltiplas são as medidas de proteção contra atos anti-sindicais. Vão desde as preventivas até as reparatórias, sem excluir sanções administrativas e penais. Assim, a despedida de um dirigente sindical e de um membro de comissão interna pode gerar uma autuação pela autoridade competente e sanções de ordem penal, nada impedindo que esses mecanismos, como já noticiado acima, se apresentem de forma cumulada. Como medida de prevenção são arrolados: apreciação prévia da dispensa pelo órgão interno ou administrativo e as medidas judiciais preventivas (tutela inibitória, antecipada e até cautelares satisfativas para os países que não possuem essas duas primeiras modalidades de tutela de urgência)".

No campo dos mecanismos de reparação, temos a demanda dirigida à reintegração do trabalhador vítima de ato discriminatório e anti-sindical. Essa ação, que pressupõe a nulidade da despedida, por ser ajuizada pelo obreiro ou pelo sindicato na qualidade de substituto processual. Há inegável interesse coletivo legitimante de atuação do ente sindical (art. 8º, III, da CF), pois a garantia no emprego, a estabilidade, a proibição de despedidas injustificadas e discriminatórias de lideranças sindicais e obreiras, transcende o plano individual para alcançar toda a categoria, o que não será possível se o agente de suas reivindicações for afastado do emprego a qualquer momento.

A reparação também pode ser alcançada, de forma imperfeita e incompleta, via indenização. Em apenas casos extremos deve ser posta em lugar da reintegração (extinção da empresa e término da estabilidade sindical, como exemplo). A reintegração e a excepcional indenização substitutiva dessa obrigação de fazer, não excluem o direito individual à indenização por danos morais porventura sofridos pelo trabalhador. (art. 5º, X, da CF). E entre os outros meios de proteção à atividade sindical, encontram-se os meios penais (multas e tipificação do ilícito como crime), meios publicitários (divulgação da prática anti-sindical em jornais, periódicos, etc) e movimentos afins ". **(fim da transcrição do artigo doutrinário sob comento)**.

Por tal motivo, não vejo como aplicar analogicamente as leis elencadas pelo d. Juiz Relator e que respaldaram a condenação da empregadora em indenização por dano moral coletivo.

Muito embora já se esboce na doutrina e na jurisprudência uma tendência à apenação de empresas em danos morais coletivos por infringência a direitos sociais indisponíveis, direitos individuais homogêneos, coletivos, difusos e meta-individuais, como acontece, e.g, nos casos de violação à saúde e integridade físico-psíquica de trabalhadores, à sonegação do pagamento de lícitos direitos sociais por força e obra de maquinações fraudulentas dos empregadores, como na intermediação escusa e ilícita de mão-de-obra, inexistente ainda em nosso contexto legislativo, ou seja, no seio de nosso direito positivo, uma sistematização completa e complexa do chamado "foro sindical", principalmente no aspecto sancionatório de condutas anti-sindicais que venham a ser perpetradas pelos empregadores.

Afinado com este nosso entendimento, o ilustre Juiz Firmino Alves Lima, da 15ª. Região, apresentou tese aprovada pelo 12º CONAMAT, no sentido de que o ato anti-sindical deve sofrer repressão mais eficiente.

A súmula da tese do ilustre magistrado trabalhista, divulgada no site da ANANATRA, de 15.2.2005, enfatiza com propriedade que:

“para que a liberdade sindical constitucionalmente prevista seja efetivada e cumprida, mecanismos especiais de implementação deverão ser criados. Ele prega a adoção de um procedimento laboral específico, sumário e imediato, que deverá ser adotado contra atos anti-sindicais, como em outros países da nossa tradição jurídica. A efetividade da decisão que resguarde a liberdade sindical deverá ser prestigiada. Por outro lado, carece o nosso ordenamento de uma tipificação penal de mais condutas anti-sindicais. A competência para apreciação das duas questões deverá ser da Justiça do Trabalho. Segundo o insigne magistrado, o ordenamento jurídico brasileiro carece de um procedimento civil específico contra condutas anti-sindicais. Ou seja, um remédio processual específico, dotado de imediatidade e celeridade é necessário para que as liberdades sindicais constitucionalmente salvaguardadas sejam efetivamente defendidas, buscando a eficácia da provisão jurisdicional neste sentido. Ao concluir seu estudo, Alves Lima sustenta que ordenamentos jurídicos de outros países garantem uma maior proteção à liberdade sindical, seja por meio de um procedimento civil ágil, ou a combinação de procedimentos administrativos e judiciais para a defesa dos direitos ameaçados pelos atos anti-sindicais, seja por meio de uma tipificação penal específica e abrangente para os referidos atos”. **(transcrição da síntese da tese jurídica defendida pelo Juiz Firmino Alves Lima)**.

Neste contexto, lembro que a reforma sindical, na linha da tese jurídica supra referenciada, autoriza a apenação dúplice do empregador quando da prática de atos de conduta anti-sindical, sendo que novamente me reporto à proposta do governo formulada através do Fórum Nacional do Trabalho no anteprojeto de lei de ações coletivas, cujo artigo 37 dispõe literalmente que: “Quando se configurar conduta anti-sindical, o juiz do trabalho, mediante provocação, avaliando a gravidade da infração, bem como eventual reincidência, aplicará ao infrator multa punitiva em valor de um a mil vezes o **menor** piso salarial do âmbito de representação da entidade sindical, ou referência equivalente, **sem prejuízo** da aplicação da multa coercitiva destinada ao cumprimento da obrigação de fazer ou não fazer, prevista no artigo 9º desta lei”. (grifo nosso).

No mesmo sentido o anteprojeto da lei de reforma sindical, preenchendo a lacuna jurídica existente em nosso ordenamento jurídico, traça contornos legais precisos ao chamado “foro sindical” nos artigos 173 **usque** 177, integrantes do Capítulo III, que leva o título DA AÇÃO DE PREVENÇÃO E REPRESSÃO À CONDUTA ANTI-

SINDICAL que são transcritos abaixo para uma melhor compreensão do tema em debate.

Art. 173. Sempre que o empregador comportar-se de maneira a impedir ou limitar a liberdade e a atividade sindical, bem como o exercício do direito de greve, o juiz do trabalho, em decisão imediatamente executiva, poderá ordenar a cessação do comportamento ilegítimo e a eliminação de seus efeitos.

Art. 174. Têm legitimidade concorrente para o ajuizamento da demanda a entidade dotada de personalidade sindical, no âmbito de sua representação, e o trabalhador prejudicado pela conduta anti-sindical.

Art. 175. Sem prejuízo de outras hipóteses previstas em lei, configura conduta anti-sindical todo e qualquer ato do empregador que tenha por objetivo impedir ou limitar a liberdade ou a atividade sindical, tais como:

I – subordinar a admissão ou a preservação do emprego à filiação ou não a uma entidade sindical;

II- subordinar a admissão ou a preservação do emprego ao desligamento de uma entidade sindical;

III- despedir ou discriminar trabalhador em razão de sua filiação a sindicato, participação em greve, atuação em entidade sindical ou em representação dos trabalhadores nos locais de trabalho;

IV - conceder tratamento econômico de favorecimento com caráter discriminatório em virtude de filiação ou atividade sindical;

V – interferir nas organizações sindicais de trabalhadores;

VI – induzir o trabalhador a requerer a sua exclusão de processo instaurado por entidade sindical em defesa de direito individual;

VII – contratar, fora dos limites desta lei, mão-de-obra com o objetivo de substituir trabalhadores em greve;

VIII – contratar trabalhadores em quantidade ou por período superior ao que for razoável para garantir, durante a greve, a continuidade dos serviços mínimos nas atividades essenciais à comunidade ou destinados a evitar danos a pessoas ou prejuízo irreparável ao próprio patrimônio ou de terceiros;

IX – constranger o trabalhador a comparecer ao trabalho com o objetivo de frustrar ou dificultar o exercício do direito de greve;

X – violar o dever de boa-fé na negociação coletiva.

Art. 176. Quando se configurar conduta anti-sindical, o juiz do trabalho, mediante provocação, avaliando a gravidade da infração, eventual reincidência e a capacidade econômica do infrator, **aplicará multa punitiva** em valor de um até quinhentas vezes o menor piso salarial do âmbito de representação da entidade sindical, ou referência equivalente, **sem prejuízo da aplicação da multa coercitiva** destinada ao cumprimento de obrigação de fazer ou não fazer, prevista no art. 146 desta Lei. (grifo nosso).

Parágrafo único. A multa punitiva será executada por iniciativa do juiz e será destinada à conta da representação do prejudicado no FSPS.

Art. 177. As providências judiciais destinadas à prevenção e repressão da conduta anti-sindical, até mesmo a condenação no pagamento da multa punitiva, são cabíveis quando a entidade sindical de trabalhadores :

I – induzir o empregador a admitir ou dispensar alguém em razão de filiação ou não a uma entidade sindical;

II - interferir nas organizações sindicais de empregadores;

IV – deflagrar greve sem a prévia comunicação de que trata o art. 109 desta Lei.

Como as leis de reforma sindical ainda não estão em vigor, não vejo como aplicar à empresa dupla penalidade com o mesmo objeto.

Em face do exposto, além da multa imposta para objetivar o cumprimento por parte da empresa da obrigação de não fazer, aplico-a igualmente em relação aos trabalhadores nominados às fls. 4 do voto do d. Juiz Relator, Tadeu Miranda de Freitas, João Nilson Pereira de Jesus, José Raimundo da Silva, José Vitorino da Silva e Edson Silva Santana, no valor de 10(dez) vezes o **menor** salário da categoria por empregado lesionado e excludo da condenação, por falta de amparo legal, a indenização por dano moral coletivo advindo de conduta anti-sindical.

A minha convicção, como dito alhures, partiu da premissa básica de que nosso direito positivo ainda não regulamentou com exaustão o chamado "**foro sindical** ", razão pela qual não me parece conveniente, **de lege ferenda**, aplicar-se analogicamente as leis citadas pelo d. Juiz Relator para condenar o empregador a pagar indenização por dano moral coletivo, em valor vultoso, principalmente se se considerar que os fatos apurados são os mesmos, condutas anti-sindicais, os quais já mereceram condenação específica reparatória e preventiva, equivalente a 10 (dez) vezes o maior salário da categoria, por empregado atingido, sob pena de consagrar-se verdadeiro **bis in idem**, ou seja, para o mesmo fato gerador, sancionar o empregador exemplarmente com multas punitivas e indenização vultosa calcada em dano moral coletivo.

Quando entrar em vigor a reforma sindical, já em tramitação no Congresso Nacional, aí sim, com a reformulação e melhor sistematização do chamado "foro sindical" em nosso país, vai ser possível apenar o empregador duplamente pelo mesmo fato gerador, ou seja, aplicação de multas punitivas e de multas coercitivas, excepcionando-se a aplicação de indenização por dano moral coletivo, porque o valor das primeiras, das chamadas multas punitivas, em si bastante detrimetosas, já são revertidas para o Fundo de Amparo ao Trabalhador-FAT, sendo que nova indenização vultosa a título de indenização por dano moral coletivo, além de importar tríplice apenação, não consulta à especificidade e singularidade da coletividade lesada pelo ato anti-sindical patronal.

A questão está em aberto e os debates doutrinários certamente serão profícuos.

Belo Horizonte, 03 de maio de 2006.

Júlio Bernardo do Carmo

Juiz do TRT da 3ª Região