RECORRENTE: **CENTRAIS ELÉTRICAS DO PARÁ S/A - CELPA**
Dr. Raul Luiz Ferraz Filho e outros

RECORRIDOS: **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**
Procurador: Dr. José Cláudio Monteiro de Brito Filho
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS URBANAS DO ESTADO DO PARÁ- STIUPA
Dr. Jarbas Vasconcelos do Carmo e outros

I - DIRIGENTES SINDICAIS. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. Provada a existência efetiva de discriminação na dispensa dos 3 (três) dirigentes sindicais, há que ser determinada suas reintegrações. **II – DANO MORAL COLETIVO. EXISTÊNCIA.** O livre exercício da atividade sindical e a proteção dos dirigentes sindicais contra discriminações constituem valores fundamentais reconhecidos não só pela CF/88, como, também, por diversas Convenções e Tratados Intenacionais ratificados pelo Brasil e que, por isso, têm força de emenda constitucional, de tal sorte que dúvida não pode haver que a atitude da empresa tem reflexos desvaliosos no espírito coletivo. Sentença mantida.

1 RELATÓRIO

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **recurso ordinário** oriundos da MM. 13ª Vara do Trabalho de Belém, em que são partes as acima referidas.

A MM. Vara, na sentença de fls. 563 a 571, rejeitou as questões

preliminares de incompetência material, de inépcia da inicial e de carência de ação. No mérito, confirmou os termos da tutela antecipada deferida às fls. 432 a 434 e julgou parcialmente procedente a presente reclamatória para declarar nulas todas as dispensas de representantes sindicais pela reclamada, determinando a reintegração dos empregados-dirigentes dispensados e o pagamento a eles de todas as verbas relativas ao período de afastamento, ficando a demandada proibida de realizar dispensa imotivada de todo e qualquer representante sindical. Fixou multa de R$10.000,00 em caso de descumprimento da ordem judicial, a ser revertida ao FAT. Condenou, ainda, a reclamada a pagar, a título de reparação por abalos morais coletivos, indenização no valor de R$350.000,00, de uma única vez, em moeda corrente, quando do trânsito em julgado da decisão, também a ser revertida ao FAT.

A reclamada interpõe recurso ordinário às fls. 578 a 596, suscitando as questões preliminares de incompetência funcional, inépcia da inicial e de ilegitimidade ativa do Ministério Público do Trabalho. No mérito, requer a reforma da sentença para que seja julgada improcedente a ação civil pública, ou, de forma alternativa, a exclusão das indenizações e multas fixadas, ou, ainda, a redução dos valores fixados pelo MM. Juízo *a quo* a este título.

O STIUPA e o Ministério Público do Trabalho apresentaram contra-razões às fls. 609 a 614 e 616 a 642, respectivamente.

A reclamada propôs Medida Cautelar Inominada Incidental (fls. 01 a 06 dos autos em apenso), requerendo a concessão de medida liminar para que fosse emprestado efeito suspensivo ao recurso ordinário interposto.

Esta Desembargadora foi designada Relatora e, no despacho exarado às fls. 89 a 94, denegou a medida liminar requerida.

Inconformada, a CELPA interpôs agravo regimental (fls. 98 a 101 dos autos em apenso), requerendo a reconsideração do despacho que indeferiu a liminar e, caso esta Relatora assim não entendesse, que fosse processado como agravo regimental.

Por meio do despacho de fl. 111 dos autos em apenso, esta Desembargadora Relatora indeferiu o pedido de reconsideração e recebeu como agravo regimental as razões de fls. 102 a 109 (autos em apenso), ao qual foi negado provimento por esta E. Turma (fls. 113 a 119, autos em apenso).

O Ministério Público do Trabalho apresentou defesa na cautelar às fls. 123 a 126.

Foi interposta pela autora a Reclamação Correicional nº TST-RC-160.906/2005-000-00-00.3, tendo o Exmo. Ministro-Corregedor em exercício indeferido a inicial (fls. 154 a 157).

O STIUPA apresentou defesa na medida cautelar às fls. 164 a 166.

O processo deixou de ser remetido ao douto Ministério Público do Trabalho por força da introdução do parágrafo único ao artigo 103 do Regimento Interno desta E. Corte.

2 FUNDAMENTOS

2.1 CONHECIMENTO

Conheço do recurso da CELPA porque é adequado, tempestivo (fls. 563, 571 e 637) e se encontra subscrito por advogado habilitado nos autos (fl. 366), tendo sido realizados o recolhimento das custas e do depósito recursal (fls. 597 e 598, respectivamente).

As contra-razões do STIUPA e do Ministério Público do Trabalho são tempestivas e estão subscritas por advogado regularmente habilitado e por Procurador do Trabalho, respectivamente, motivo pelo qual delas conheço.

Esclareço que julgarei, em conjunto a cautelar incidental e o recurso ordinário.

2.2 QUESTÕES PRELIMINARES

2.2.1 DE INCOMPETÊNCIA FUNCIONAL

Alega a recorrente que a competência originária para a Ação Civil Pública é deste E. TRT e não do 1º Grau de jurisdição, razão pela qual requer a extinção do processo sem resolução do mérito, na forma do disposto no artigo 267 do CPC.

Não tem razão.

A questão rege-se pelo artigo 2º da Lei nº 7.347, de 24 de julho de 1985, que estabelece ser competente o foro do local onde ocorreu o dano, o que, registre-se, também é previsto pelo artigo 93, incisos I e II, da Lei nº 8.078/90, que estatuiu o Código do Consumidor.

A jurisprudência neste sentido se encontra a tal ponto pacificada que o C. TST fez editar a Orientação Jurisprudencial nº 130 da SDI-II, *verbis:*

> "AÇÃO CIVIL PÚBLICA. COMPETÊNCIA TERRITORIAL. EXTENSÃO DO DANO CAUSADO OU A SER REPARADO. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 93 DO CÓDIGO DE DEFESA DO CONSUMIDOR. Para fixação da competência territorial em sede de ação civil pública, cumpre tomar em conta a extensão do dano causado ou a ser reparado, pautando-se pela incidência analógica do artigo 93 do Código de Defesa do Consumidor. Assim, se a extensão do dano a ser reparado limitar-se ao âmbito regional, a competência é de uma das Varas do Trabalho da Capital do Estado; se for de âmbito supra-regional ou nacional, o foro é o Distrito Federal."

In casu, resta evidenciado que a competência é do MM. Juízo de 1º Grau, haja vista que o dano tem caráter regional.

Por assim ser, rejeito a questão preliminar.

2.2.2 DE INÉPCIA DA PETIÇÃO INICIAL

Reafirma a recorrente que a inicial é inepta quanto aos pedidos de multa por descumprimento das obrigações de fazer e de não-fazer, ao argumento de que, nos itens 1.1 e 2.3, teriam sido postulados valores discrepantes (R$5.000,00 e R$10.000,00). Aduz que o MM. Juízo *a quo*, além de não reconhecer a inépcia da inicial, ainda a condenou no maior dos dois valores.

Requer a extinção deste pedido, sem resolução do mérito, na forma do disposto no artigo 295, inciso I, parágrafo único, do CPC .

Razão não lhe assiste.

Não vislumbro a pretensa contradição, pois a multa postulada no item 1.1 (R$5.000,00) diz respeito ao descumprimento das medidas concedidas em caráter liminar, ao passo que a multa pleiteada no item 2.3 (R$10.000,00) é relativa ao descumprimento da obrigação imposta pela decisão em caráter definitivo.

Por outro lado, no processo civil, a regra é a do aproveitamento dos atos processuais, de modo que a extinção do processo por inépcia da inicial somente se dará no caso de o vício ser demasiadamente grave a ponto de impossibilitar completamente a análise e o julgamento da *res in iudicium deducta*.

Com muito mais razão, no processo do trabalho, deve a inépcia ser declarada somente em casos excepcionais. Isto porque a regra que permite ao juiz extinguir o processo por inépcia da petição inicial não pode ser desvinculada dos princípios da simplicidade, celeridade, informalidade e economicidade.

Não se verifica, entretanto, no presente feito, qualquer hipótese de inépcia da petição inicial, tratando-se , muito pelo contrário, de peça bem elaborada.

Rejeito, assim, a questão preliminar em destaque.

2.2.2 DE CARÊNCIA DE AÇÃO POR UTILIZAÇÃO DE MEIO PROCESSUAL

INADEQUADO E DE ILEGITIMIDADE ATIVA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Alega a recorrente que a ação civil pública busca tutelar direitos individuais, pois cinge-se a três dirigentes sindicais, a saber: Luiz Gonzaga Soares da Silva (suplente no Conselho de Representantes), Valmir Alves de Araújo (titular na Região de Estradas I) e Feliciano Ferreira de Sousa (titular da Região Sul do Pará).

Afirma que a ação deveria ter sido proposta pelo Sindicato dos Trabalhadores, pois o que busca o Ministério Público do Trabalho é o suposto direito estabilitário desses trabalhadores, de forma individual, segundo previsão contida no artigo 8º, inciso III, da CF/88.

Assim, requer o acolhimento da presente preliminar para que seja o processo extinto sem resolução do mérito por carência de ação e ilegitimidade ativa *ad causam*, na forma do disposto no artigo 267, inciso VI, do CPC.

Vejamos.

A dispensa de dirigentes sindicais importa prejuízo à coletividade dos trabalhadores que representam, de tal sorte que não há falar em interesses meramente individuais.

De fato, os sindicatos gozam da prerrogativa de representar os interesses gerais da respectiva categoria, bem como os interesses individuais dos associados relativos à atividade ou profissão exercida, conforme prevêem os artigos 8º, inciso III, da CF/88 e 513 da CLT.

Ora, resta evidenciado que, o que o autor busca proteger, são interesses coletivos, assim entendidos os transindividuais de natureza indivisível, de que seja titular grupo, categoria ou classe de pessoas ligadas entre si ou com a parte contrária por uma relação jurídica base (art. 81, par. un., Lei nº 8.078/90).

Aliás, o conceito de categoria que é dado por MAGANO, citando Evaristo

de Moraes Filho, já deixa evidenciado que os sindicatos representam interesse coletivos. Vejamos:

> "A categoria econômica é constituída pelos empregadores que emrpeeendem atividades idênticas, similares ou conexas, ainda que sem fim lucrativo, compondo um todo homogêneo. A categoria profissional é constituída pelos trabalhadores que, como empregados ou em caráter autônomo, prestam serviços em atividades componentes da mesma categoria econômica."[1]

Por outro lado, dúvida não há acerca da legitimidade do *Parquet in casu,* na medida em que o artigo 83, inciso III, da Lei Complementar nº 75/93, Lei Orgânica do Ministério Público, estabelece que:

> "Art. 83 Compete ao Ministério Público do Trabalho o exercício das seguintes atribuições junto aos órgãos da Justiça do Trabalho: (*omissis*)
>
> III – promover a ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho, para a defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais garantidos."

Os direitos sindicais se exercem individualmente, mas em favor de uma coletividade, por isso é inegável sua natureza coletiva, sendo, portanto, passíveis de serem postulados por meio de ação civil pública.

Preliminares rejeitadas.

2.3 MÉRITO

2.3.1 DA INEXISTÊNCIA DE ESTABILIDADE

Reitera a recorrente que os trabalhadores despedidos não são portadores

---

1 *In* MAGANO, Octavio Bueno. *Direito Coletivo do Trabalho*, 3 ed. , São Paulo: LTr, 1993, pp. 103-104.

da estabilidade sindical. Afirma que o fato de ter permitido o exercício da atividade sindical pelos três trabalhadores despedidos não contradiz a tese da inexistência da estabilidade sindical.

Prossegue dizendo que todas as rescisões se deram por motivos técnicos, administrativos e financeiros (art. 165 da CLT), o que afastaria a arbitrariedade e que, enquanto não surgir regulamentação infraconstitucional do inciso I do artigo 7º da CF/88 que trate diferentemente ou conceitue de maneira distintiva as demissões imotivadas das arbitrárias ou injustas, não há amparo legal para que seja obrigada a fazer ou deixar de fazer e que o direito potestativo de despedir deve ser respeitado como corolário da livre iniciativa garantida constitucionalmente (art. 1º, IV c/c art. 170 da CF/88).

Ressalta que os três trabalhadores mencionados na petição inicial não são titulares da garantia de emprego, na forma do disposto no artigo 522 da CLT, pois o primeiro, Sr. Luiz Gonzaga Soares da Silva, foi eleito suplente no “Conselho de Representantes”, o segundo, Sr. Valmir Alves de Araújo, como titular na “Região de Estradas I” e o terceiro, Sr. Feliciano Ferreira de Souza, como titular da “Região do Sul do Pará”.

A recorrente considera como titulares de garantia do emprego apenas os sete diretores e os três membros do Conselho Fiscal.

Invoca decisão do Supremo Tribunal Federal, no Processo 193.345-3 (SC), de 13.04.99, da lavra do Exmo. Ministro Carlos Velloso, no sentido de que o artigo 522 da CLT que estabelece o número de dirigentes sindicais, foi recepcionado pela Constituição de 1988.

Por fim, alega que sua tese tem respaldo na OJ nº 266 da SBDI – I do C. TST e em decisões do STF que há muito pacificaram a recepção do artigo 522 da CLT pela Constituição de 1988, de tal sorte que os dirigentes sindicais, demitidos sem justa causa, não gozavam, como ainda não gozam, de estabilidade.

Passo a analisar as razões recursais.

Há dois aspectos a serem considerados *in casu*, quais sejam: a alegação de inexistência de estabilidade de dirigentes sindicais além de 7 (sete), nos termos do disposto no artigo 522 da CLT e a inexistência de discriminação nas suas dispensas.

Quanto ao primeiro aspecto, destaco que a estabilidade prevista no artigo 8º, inciso VIII, da CF/88 visa a garantir a livre atuação política do Sindicato, sendo que a interpretação sistemática dos dispositivos infraconstitucionais pertinentes também conduzem a esta conclusão.

Entendo, pois, que o artigo 522 da CLT, que fixa número máximo de dirigentes sindicais albergados pela estabilidade, foi recepcionado pela CF/88, sendo esta a posição assente em nossos Tribunais, a ponto de o C. TST, através de sua SDI-1, ter editado a Súmula nº 369, cujo item II é abaixo reproduzido:

> "II- O art. 522 da CLT, que limita a sete o número de dirigentes sindicais, foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988. (ex-OJ nº 266 – Inserida em 27.09.2002)"

Ressalto que também o C. STF já se manifestou acerca da constitucionalidade do referido dispositivo no RE 193.345-3SC, da lavra do Ministro CARLOS VELLOSO, cuja ementa segue transcrita:

> "O art. 522, da CLT que estabelece número de dirigentes sindicais foi recebido pela CF/88, art. 8º, I. Recurso extraordinário conhecido e provido."[2]

Portanto, o artigo 522 da CLT deixa claro, que a diretoria do sindicato e o conselho fiscal são órgão distintos, prevendo o seu § 2º que o segundo se destina, tão-somente, a fiscalizar a gestão financeira do sindicato, enquanto que a diretoria exerce a representação e a defesa dos interesses da entidade.

---

2 *in Revista LTr*, 63(9): 1207-1209, set. 1999.

Por outro lado, o artigo 543, *caput*, da CLT assegura tanto aos membros da Diretoria, como aos do Conselho Fiscal, apenas o livre exercício de suas funções e garantia contra transferência, e tão-só, enquanto que o § 3º do mesmo artigo, no qual se embasa a garantia de emprego dos dirigentes sindicais, é aplicável, apenas aos integrantes da Diretoria.

Todavia, no caso dos autos, a empresa dispensava aos 3 (três) empregados demitidos o tratamento de dirigentes sindicais, o que restou comprovado pelos diversos pedidos de afastamento deferidos para o exercício de atividades ligadas ao Sindicato (fls. 202 a 223), tendo, inclusive, os dirigentes da ré, ouvidos pelo Ministério Público do Trabalho, confirmado que os consideravam como tais nos seguintes trechos de seus depoimentos:

> "que a condição de representante sindical do Sr. Feliciano não interferiu em sua dispensa;" (fl. 229, depoimento do Sr. Itamar Mendonça, Superintendente Regional de Marabá)

> "que os pedidos de liberação de representantes sindicais são encaminhados ao depoente, na condição de gerente de recursos humanos; que, recebendo os pedidos, o depoente analisa e, em concordando, encaminha o deferimento ao setor competente para fins de justificativa de falta; que houve liberação diversas vezes em relação a essa situação dos Srs. Luís Gonzaga Soares da Silva, Walmir Alves de Araújo e Feliciano Ferreira de Sousa; que a empresa dispensa, a pedido do sindicato, os dirigentes e delegados sindicais; que o acolhimento dos pedidos de liberação em relação aos três trabalhadores decorria de seu reconhecimento como dirigentes sindicais;" (depoimento do Sr. Daniel Machado, Gerente de Recursos Humanos, fl. 231).

> " que sabia que Luiz Gonzaga e Walmir Araújo eram dirigentes sindicais; (...) que, segundo o depoente, o fato de serem os trabalhadores dirigentes sindicais em nada interferiu em suas demissões;" (depoimento do Sr. Maurício Vasconcelos, Superintende da Regional de Castanhal, fl. 233)

Por assim ser, uma vez que a própria empresa reconhece que concedia aos empregados demitidos o tratamento de dirigentes sindicais, passo a verificar se houve abuso de direito nas dispensas por terem tido caráter discriminatório.

2.3.2 DA DISCRIMINAÇÃO NA DISPENSA

Há diversos elementos nos autos que apontam para a existência efetiva de discriminação na dispensa dos 3 (três) dirigentes sindicais, senão, vejamos.

De fato, a despedida sem justa causa consiste em direito potestativo do empregador, mas a dispensa arbitrária pode se configurar em abuso de direito. Neste sentido, ensina EDILTON MEIRELLES, citando ARION ROMITA:

> "**A despedida** arbitrária, pois, seria tolerada, enquanto a **abusiva seria vedada. Essa hipótese ocorreria, por exemplo, quando o empregador despede empregado que exerce atividades sindicais (violação aos fins sociais)**, em represália ao fato do empregado ter ajuizado reclamação trabalhista (violação aos fins sociais), por ter o empregado prestado depoimento como testemunha em outro processo promovido contra a empresa (violação aos fins sociais) e por outras causas alheias ao contrato de trabalho."[3] (negrito)

Aliás, o C. TST, em voto do então Ministro Marco Aurélio, já decidiu neste sentido em hipótese assemelhada, vejamos:

> "DIREITO POTESTATIVO DE RESILIR O CONTRATO – ABUSO. O exercício pode mostrar-se abusivo. Despedido o empregado face à convicção política que possui, forçoso é concluir pela nulidade do ato e conseqüente reintegração, com o pagamento dos salários e vantagens do período de afastamento. A liberdade política é atributo da cidadania, não passando o ato patronal pelo crivo da Constituição no que encerra, em torno do tema, garantias mínimas do cidadão."[4]

---

3 *In* MEIRELLES, Edilton. *Abuso do direito na Relação de Emprego*. São Paulo: LTr, 2005, pp.200-201.
4 TST- Ag-E-RR 3427/1985, Rel. Min. Marco Aurélio de Mello, *in* DJ de 22.09.1989.

Vejamos, de início, se restou provada a discriminação na dispensa dos empregados pelo fato de serem eles dirigentes sindicais, o que configura conduta anti-sindical, prejudicando o exercício do direito à liberdade sindical.

Ressalte-se que a CF/88, em seu artigo 8º, inciso VIII, estabelece proteção aos dirigentes sindicais, nos seguintes termos:

> "Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical , observado o seguinte: (*omissis*)
>
> VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei."

Do mesmo modo, a Convenção nº 135, de 1971, da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Brasil, que trata sobre Proteção e Facilidades para Representantes dos Trabalhadores na Empresa e que, por força da introdução do § 3º ao artigo 5º da CF/88 equivale à emenda constitucional, assegura em seu artigo 1º, *verbis*:

> "Os representantes dos trabalhadores na empresa gozarão da efetiva proteção contra qualquer ato que os prejudique, incluída a demissão, em virtude de suas funções ou atividades como representantes dos trabalhadores ou de sua filiação sindical ou de sua participação em atividades sindicais, desde que atuem de conformidade com as leis vigentes ou contratos coletivos ou outros acordos convencionais em vigor".

De notar, ainda, que a empresa-ré já vinha causando entraves ao exercício das atividades sindicais, tanto que, em 20 de fevereiro de 2004, firmou o TAC nº 36/2004, nos autos do Inquérito Civil Público nº 074/2001, em que se obrigou a, dentre outras, garantir o direito de participação de todos os seus trabalhadores nas

atividades sindicais e a garantir a manutenção dos contratos de trabalho dos dirigentes sindicais nos moldes em que vinham sendo cumpridos (fls. 224 a 226).

O artigo 1º, da Convenção nº 111 de 1958 da OIT, promulgada no Brasil em 1968 e que, repita-se, tem força de emenda constitucional em nosso ordenamento jurídico, dispõe que:

> "Art. 1º - (*omissis*)
>
> 1. Para os fins da presente Convenção o termo "discriminação" compreende :
>
> a) toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;
>
> b) **qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão, que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam e outros organismos adequados.**" (negrito)

A empresa alegou que as dispensas ocorreram por motivos meramente técnicos, administrativos e financeiros, tendo citado, inclusive o artigo 165 da CLT (fl. 499 da contestação, *in fine*). Desse modo, atraiu o ônus da prova dos motivos ensejadores da dispensa, como preceituado no parágrafo único do dispositivo por ela mesma citado, do qual não se desincumbiu.

Com efeito, não há qualquer prova de dispensa por motivos técnicos, financeiros ou administrativos. Ao contrário. A empresa até admitiu que contratou outra pessoa para o lugar do Sr. Feliciano (fl. 229), sendo que a alegação de que suas dispensas ocorreram em razão de baixa produtividade (fls. 229 e 233), também não

restou provada.

Note-se que os demitidos eram empregados antigos, tendo sido admitidos em 13.07.1985 (Sr. Luiz Gonzaga, fl. 238), 08.06.1978 (Sr. Feliciano, fl. 243) e 09.07.1984 (Sr. Walmir, fl. 248), não constando em suas fichas funcionais qualquer punição durante o longo tempo de serviços prestados à ré.

Desse modo, dúvida não pode haver de que suas dispensas visaram obstar que continuassem exercendo suas funções de representação e defesa dos interesses da coletividade de trabalhadores, configurando-se seu caráter abusivo e discriminatório, em violação à Convenção nº 98/49, que trata do direito de sindicalização e de negociação coletiva, ratificada pelo Brasil e que tem força de emenda constituicional (§ 3º, art, 5º, CF/88), cujo artigo 1º prescreve, *in verbis*:

> "Artigo 1º
>
> 1 . Os trabalhadores gozarão de adequada proteção contra atos de discriminação ao seu emprego.
>
> 2. Essa proteção aplicar-se-á especialmente a atos que visem:
>
> a) sujeitar o emprego de um trabalhador à condição de que não se filie a um sindicato ou deixe de ser membro de um sindicato;
>
> b) causar a demissão de um trabalhador ou prejudicá-lo de outra maneira por sua filiação a um sindicato ou por sua participação em atividades sindicais fora das horas de trabalho ou com o consentimento do empregador, durante o horário de trabalho."

Por assim ser, há que ser mantida a decisão que declarou nulas as dispensas e impôs a reintegração dos dirigentes sindicais despedidos sem justo motivo, com o pagamento das verbas deferidas no período de afastamento e a proibição da empresa-ré de proceder a despedida sem justo motivo de outros dirigentes sindicais ainda empregados.

Nego provimento ao recurso neste ponto e mantenho a sentença que determinou a reintegração com o pagamento das verbas durante o período de afastamento e a proibição da empresa-ré de proceder a despedida sem justo motivo de outros dirigentes sindicais ainda empregados, confirmando a decisão liminar na medida cautelar inominada incidental, bem como a antecipação de tutela deferida em 1º Grau.

2.2.3 DA MULTA PELO DESCUMPRIMENTO DA OBRIGAÇÃO DE REINTEGRAR

A recorrente alega que não há como descumprir a ordem de reintegração, pois os três trabalhadores já foram reintegrados, tendo em vista a antecipação dos efeitos da tutela, razão pela qual requer a exclusão da multa.

Caso assim não entenda, que seja reduzido seu valor, pois, na petição inicial, teriam constado dois valores, quais sejam, R$5.000,00 e R$10.000,00, pelo que entende que deve ser respeitado, como limite objetivo da lide, o menor deles. Alternativamente, requer que o valor da multa seja minorado por entender que é exagerado diante das obrigações principais perseguidas, lembrando que o objetivo da multa não é aniquilar o devedor, mas forçá-lo indiretamente ao adimplemento das obrigações principais.

Vejamos.

Destaco, de início, que a multa postulada no item 1.1., no importe de R$5.000,00, diz respeito ao descumprimento das medidas concedidas em caráter liminar, ao passo que a multa pleiteada no item 2.3, no valor de R$10.000,00, é relativa ao descumprimento da obrigação imposta pela decisão em caráter definitivo.

Ora, é cediço que, em cominando o julgador obrigação de fazer (reintegrar) e de não-fazer (abster-se de demitir dirigentes sindicais sem justo motivo), pode fixar *astreintes* em caso de descumprimento, com fundamento no artigo 461, § 4º, do CPC, precisamente o que fez o MM. Juízo *a quo*, a fim de garantir a efetividade da decisão.

Por outro lado, entendo que o valor fixado a este título foi compatível com

a obrigação, bem como com o porte econômico da ré.

Sentença mantida.

2.2.4 DA INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL COLETIVO

Inconforma-se, ainda, a recorrente quanto ao deferimento da indenização por dano moral coletivo. Alega que, o simples fato de terem ocorrido as demissões dos três dirigentes, não faz presumir que tenha havido dano à coletividade dos trabalhadores.

Inicialmente, faz-se necessário perquirir o que se vem entendendo como dano moral coletivo em sede doutrinária, utilizando-se, para tanto, do conceito de MATILDE ZAVALA DE GONZÁLEZ, citada por XISTO DE MEDEIROS NETO, a saber:

> "O dano coletivo é experimentado por um conjunto de pessoas por força da lesão a um interessse grupal (...).
>
> O prejuízo coletivo é único, ainda que expandido entre os sujeitos, aos quais chega indivisivelmente, pela inserção no conjunto, em virtude de uma condição comum e significativa no contexto lesivo: por padecer de AIDS, por habitar em certo lugar, por pertencer a uma determinada raça ou nacionalidade, por exercer uma função específica ou atividade profissional."[5]

Do mesmo modo que em relação ao dano moral individual, há necessidade de comprovação dos pressupostos essenciais e delineadores da responsabilidade civil aquiliana, quais sejam: o dano efetivamente suportado pela categoria, a culpa do empregador e o nexo de causalidade entre o evento danoso e o ato culposo, razão pela qual passo a examinar se o autor se desincumbiu do ônus que lhe competia.

O fato ensejador do pedido de reconhecimento de dano moral reside em

---

5 *Apud* MEDEIROS NETO, Xisto Tiago de. *Dano Moral Coletivo*. São Paulo: LTr, 2004, p. 135.

acusações de prática de atos anti-sindicais, os quais restaram provados, consoante os argumentos acima expendidos.

Por outro lado, a culpa da empregadora também restou provada, assim como o nexo de causalidade.

Destaco que, no dano moral coletivo, não há que se buscar um equivalente da dor psíquica, como se faz em relação às pessoas físicas e sim aos valores considerados como relevantes pela coletividade. Neste sentido, ensina XISTO DE MEDEIROS NETO, verbis:

> "A idéia e o reconhecimento do dano moral coletivo (lato *sensu*), bem como a necessidade de sua reparação, constituem mais uma evolução nos contínuos desdobramentos do sistema de responsabilidade civil, significando a ampliação do dano extrapatrimonial para um conceito não restritivo ao merosofrimento ou à dor pessoal, porém extensivo a *toda modificação desvaliosa do espírito coletivo*, ou seja, a qualquer ofensa aos valores fundamnetais compartilhados pela coletividade, e que refletem o alcance da dignidade dos seus membros."[6]

Ora, como acima destacado, o livre exercício da atividade sindical e a proteção dos dirigentes sindicais contra discriminações constituem valores fundamentais reconhecidos não só pela CF/88, como, também, por diversas Convenções e Tratados Intenacionais ratificados pelo Brasil e que, por isso, têm força de emenda constitucional, de tal sorte que dúvida não pode haver que a atitude da empresa tem reflexos desvaliosos no espírito coletivo.

Desse modo, mantenho a decisão que entendeu provado o dano moral coletivo.

Quanto ao valor do dano, dou parcial provimento ao apelo para fixá-lo em R$150.000,00 (cento e cinqüenta mil reais), importância que considero suficiente para minorar o dano causado, a reverter ao Fundo de Amparo ao Trabalhador.

6 Cf. op. cit. p. 136.

ANTE O EXPOSTO, conheço da cautelar incidental, do recurso e de ambas as contra-razões; rejeito as questões preliminares de incompetência funcional, de inépcia da petição inicial, de carência de ação pela utilização do meio processual inadequado e de ilegitimidade ativa do Ministério Público do Trabalho, por falta de amparo fático-legal e*,* no mérito, dou-lhe provimento parcial para, reformando em parte a sentença recorrida, reduzir o valor deferido a título de indenização por dano moral coletivo para R$ 150.000,00 (cento e cinqüenta mil reais), mantendo a decisão de 1º Grau em seus demais termos. Julgo improcedente a cautelar incidental, mantendo a antecipação da tutela deferida pelo MM. Juízo *a quo*. Custas, pela reclamada, minoradas para R$7.000,00 (sete mil reais) sobre o valor ora arbitrado em R$350.000,00, tudo conforme os fundamentos.

3 CONCLUSÃO

POSTO ISTO,

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA PRIMEIRA TURMA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, UNANIMEMENTE, EM CONHECER DA CAUTELAR INCIDENTAL, DO RECURSO DA RECLAMADA E DE AMBAS CONTRA RAZÕES, REJEITAR AS QUESTÕES PRELIMINARES DE INCOMPETÊNCIA FUNCIONAL, DE INÉPCIA DA PETIÇÃO INICIAL, DE CARÊNCIA DE AÇÃO PELA UTILIZAÇÃO DO MEIO PROCESSUAL INADEQUADO E DE ILEGITIMIDADE ATIVA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, POR FALTA DE AMPARO FÁTICO-LEGAL*;* NO MÉRITO, POR MAIORIA, VENCIDO O EXMO. DESEMBARGADOR REVISOR, QUE DAVA PROVIMENTO AO RECURSO PARA JULGAR TOTALMENTE IMPROCEDENTE A AÇÃO, DAR-LHE PROVIMENTO PARCIAL, POR MAIORIA, VENCIDO O EXMO. DESEMBARGADOR FRANCISO SÉRGIO SILVA ROCHA, QUE MANTINHA O VALOR FIXADO PELO MM. JUÍZO *A QUO*, REFORMAR EM PARTE A SENTENÇA RECORRIDA, PARA REDUZIR O VALOR DEFERIDO A TÍTULO DE INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL COLETIVO PARA R$150.000,00 (CENTO E CINQÜENTA MIL REAIS), MANTENDO A DECISÃO DE 1º GRAU EM SEUS DEMAIS TERMOS.

JULGAR IMPROCEDENTE A CAUTELAR INCIDENTAL, MANTENDO A ANTECIPAÇÃO DA TUTELA DEFERIDA PELO MM. JUÍZO *A QUO.* CUSTAS, PELA RECLAMADA, MINORADAS PARA R$7.000,00 (SETE MIL REAIS) SOBRE O VALOR ORA ARBITRADO EM R$350.000,00, TUDO CONFORME OS FUNDAMENTOS.

Sala de Sessões da Primeira Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 21 de fevereiro de 2006.

_____SUZY ELIZABETH CAVALCANTE KOURY – Desembargadora Relatora