

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO  
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 10ª REGIÃO

**EXMO(A). JUIZ(A) DA VARA DO TRABALHO DE BRASÍLIA A QUEM ESTA COUBER POR DISTRIBUIÇÃO**

O **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (MPT)**, por sua Procuradoria Regional do Trabalho da 10ª Região (PRT-10ª Região), neste ato apresentado pelo Procurador do Trabalho subscritor, com endereço para notificação no SAUN Quadra 5, Lote C, Torre A, Edifício CNC, Brasília/DF, CEP 70040-250, vem à presença de Vossa Excelência, com fulcro nos arts. 127 e 129, III, da Constituição Federal, 6º, VII, “d”, e 83, III, da Lei Complementar n. 75/93, 1º, IV, da Lei n. 7.347/85, propor **AÇÃO CIVIL PÚBLICA**, em face do **SERVIÇO SOCIAL DA INDÚSTRIA – DEPARTAMENTO REGIONAL DO DISTRITO FEDERAL (SESI/DR/DF)**, serviço social autônomo, inscrito no CNPJ sob o n. 03.803.317/0001-54, do **SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM INDUSTRIAL - DEPARTAMENTO REGIONAL DO DISTRITO FEDERAL (SENAI/DR/DF)**, serviço social autônomo, inscrito no CNPJ sob o n. 03.806.360/0001-73, e do Sr. **JAMAL JORGE BITTAR**, CPF 194.413.711-49, presidente da Federação das Indústrias do Distrito Federal (FIBRA), todos com endereço para citação no SIA Trecho 03, lote 225, Edifício Fibra, Brasília/DF, CEP 71200-030, pelas razões de fato e de direito que a seguir alinha.

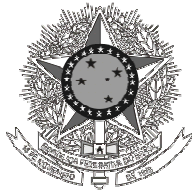
**I. DOS FATOS**

Foi instaurado no âmbito da PRT-10ª Região o Inquérito Civil (IC) n. 2346.2017.10.000/2, em face do SESI/DR/DF e SENAI/DR/DF, a partir de denúncia oferecida pelo SINDAF/DF (Sindicato dos Empregados em Entidades de Assistência e Formação Profissional do Distrito Federal), relatando supostas práticas de atos antissindiciais, consistentes em perseguições contra a diretoria do SINDAF/DF com o objetivo de dificultar ou impossibilitar o exercício das atribuições do sindicato.

Dentre os vários fatos relatados, foi noticiada a suspensão preventiva do contrato de trabalho de 10 (dez) dirigentes sindicais para apuração de eventual falta grave, com espeque nos arts. 853 e 482, alíneas “b”, “h” e “k”, ambos da CLT, dias após o sindicato publicar em seu informativo denúncias de má gestão e desvio de recursos no âmbito do SESI/DR/DF e SENAI/DR/DF.

Ante a notícia de ajuizamento dos respectivos inquéritos judiciais para apuração de falta grave, deliberou-se, para os fins de instrução do IC, por aguardar o desfecho dos processos ajuizados.

Pois bem.



## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 10ª REGIÃO

Das 10 (dez) ações ajuizadas, 02 (duas) foram extintas sem resolução do mérito, por não ter sido reconhecida a condição de empregado estável: Processo 1391-72.2017.5.10.0007 - Alair Roberto de Oliveira, e 1403-80.2017.5.10.0009 - Martiniano Antônio Pinheiro Coelho.

Por sua vez, em **TODOS os demais processos**, os pedidos foram julgados **IMPROCEDENTES**, declarando-se a ausência de falta grave cometida pelos empregados, sendo que todas as sentenças foram mantidas pelo Eg. TRT 10ª Região. Interpostos recursos de revista, todos tiveram seguimento denegado, sendo interpostos AIRR, pendentes de julgamento no C. TST.

Uma vez não reconhecida a falta grave imputada aos empregados e que a distribuição de informativos configura atuação legítima do sindicato, ao qual compete noticiar os fatos relevantes para a categoria que representa, tem-se por comprovada a conduta ilícita dos réus, consistente na tentativa de tentar responsabilizar individualmente os dirigentes sindicais, como forma de intimidação da categoria.

E considerando a natureza extraordinária do recurso de revista, que impede o reexame de fatos e provas, conforme Súmula 126 do TST, eventual provimento dos agravos de instrumentos não terão o condão de alterar a verdade dos fatos estabelecida nos inquéritos judiciais para apuração de falta grave.

Sendo assim e a considerar a natureza fundamental do direito ora violado, impositivo o ajuizamento da presente ação civil pública com vistas à obtenção de tutela inibitória a fim de evitar a repetição do ilícito.

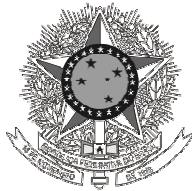
### II. DA ILICITUDE PRATICADA PELOS RÉUS

Conforme dito, os réus ajuizaram 10 (dez) inquéritos para apuração de falta grave.

São eles:

- IAFG 1403-80.2017.5.10.0009 SESI x Martiniano Antonio Pinheiro Coelho
- IAFG 1391-72.2017.5.10.0007 SESI x Alair Roberto de Oliveira
- IAFG 1340-25.2017.5.10.0019 SESI x Josemilton Alves de Barros
- IAFG 1354-33.2017.5.10.0011 SENAI x Lopídio Souza Filho
- IAFG 1269-56.2017.5.10.0008 SESI x Aldair Roberta de Oliveira
- IAFG 1317-85.2017.5.10.0017 SENAI x Carlos Antonio Boaventura
- IAFG 1353-48.2017.5.10.0011 SESI x Epaminondas Lino de Jesus
- IAFG 1380-28.2017.5.10.0012 SESI x José Geraldo Alvares de Lacerda
- IAFG 1334-45.2017.5.10.0010 SESI x Paulo Sergio Pereira
- IAFG 1315-63.2017.5.10.0002 SESI x Antonio Maximino Alves Ornelas

À exceção dos dois primeiros que foram extintos sem resolução do mérito, por não ter sido reconhecida a condição de empregado estável, em todos os demais o julgamento foi pela improcedência dos pedidos, não sendo reconhecida a falta grave imputada.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO  
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 10ª REGIÃO

Por todos e para melhor contextualização dos atos praticados, transcrevemos a r. sentença emanada no IAFG 0001354-33.2017.5.10.0011 (com grifos acrescidos):

“Cinge-se a controvérsia sobre eventual prática de falta grave por parte do Sr. LOPÍDIO SOUZA FILHO, dirigente sindical, por ocasião da distribuição de informativo do sindicato que continha supostamente notícias que, no entender da direção das entidades integrante do Sistema Fibra (SESI, SENAI e IEL), eram-lhe difamatórias e ofensivas.

Com efeito, o Requerente pretende a declaração de cometimento de falta grave por parte do Requerido para se reconhecer a extinção do contrato de trabalho entre as partes, por justa causa, nos termos do artigo 482, b, h e k da CLT (mau procedimento, ato de indisciplina e lesão à honra e imagem dos superiores hierárquicos).

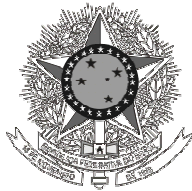
**Em suma, o Requerente alegou que, em 21.09.2017 (sede administrativa) e 26.09.17 (SESI Taguatinga), o Requerido e outros dirigentes sindicais (SINDAF/DF) ingressaram nas dependências de entidades do Sistema Fibra, sem autorização, para distribuir informativo com notícias inverídicas, difamatórias e de potencial altamente ofensivo aos gestores das entidades. Com o intuito de demonstrar o impacto negativo da conduta, sustentou que as notícias divulgadas foram veiculadas em página de facebook (Amigos do SESI SENAI - DISTRITO FEDERAL), potencializando o alcance das ofensas em razão de postagens desabonadoras aos dirigentes do Sistema Fibra. Assim, considerando que a matéria divulgada no Informativo era de responsabilidade da diretoria do Sindicato, requereu que o vínculo empregatício do Requerido fosse desconstituído pelas faltas graves cometidas decorrentes de atos de mau procedimento, indisciplina e lesão à imagem e honra dos superiores hierárquicos do Requerido.**

**O Requerido, por sua vez, argumentou, em suma, que agiu em defesa da categoria, pois as notícias veiculadas eram importantes para informar os trabalhadores sobre notícias veiculadas em outros jornais sobre indícios de deficiências de fiscalização e desvio de finalidades adotadas por gestores do Sistema Fibra que impactariam a possibilidade de concessão de reajuste salarial.**

À análise.

*Ab initio*, conveniente registrar de início que, embora no momento dos acontecimentos (21.9.17 a 26.9.17) não fosse da diretoria do sindicato, mas integrante de seu conselho fiscal (sem garantia no emprego, portanto), a Requerente teve conhecimento da inscrição da candidatura do Requerido para o cargo de diretor suplente da Federação apenas 28.9.2017 (fl. 661), antes do ajuizamento da presente ação (06.10.2017), pelo que assegurada, desde a inscrição da chapa, sua garantia no emprego à luz dos artigos 8º, inciso VIII, da Constituição da República e 543, §3º, da CLT, na leitura da Súmula 369 do TST.

As ilações patronais sobre a quantidade de votos recebidos pela chapa do Requerido são frágeis, pois a nulidade incidental da eleição não pode se basear apenas em suposições, mas na demonstração inequívoca de que houve fraude ou violação das regras estatutárias que disciplinam o pleito sindical.



## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 10ª REGIÃO

Importante também mencionar que, embora no momento dos acontecimentos (21.9.17 a 26.9.17) não fosse da diretoria do sindicato, mas integrante de seu conselho fiscal, o Requerido, enquanto conselheiro e na condição de empregado, tinha todo o direito de participar das ações do sindicato. Assim, a análise judicial que será realizada é se, enquanto conselheiro fiscal e empregado, o Requerido, ao participar das ações coletivas do sindicato na distribuição de informativos, cometeu falta grave.

Feitos tais registros, passo a análise das faltas graves atribuídas ao Requerido, lembrando-se que, basicamente, o Requerido está sendo acusado de ter praticado atos de mau procedimento, indisciplina e ofensivos à honra e boa fama de seus superiores hierárquicos (CLT, art. 482, b, h e k).

**A exemplo do que já restou por mim decidido nos autos das ações trabalhistas nºs 0001353-48.2017.5.10.0011 e 1419-55.2017.5.10.0002, não reputo que o Requerido cometeu falta grave a ponto de desconstituir por justa causa seu vínculo empregatício, protegido por garantia sindical (CF, art. 8º, VIII e CLT, art. 543, §3º).**

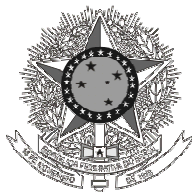
Por partes.

**É incontroverso que o Requerido esteve em 21.09.2017 na sede administrativa das entidades que integram o Sistema Fibra (SESI, SENAI e IEL) e em 26.09.17 no SESI de Taguatinga, junto com outros dirigentes sindicais, para distribuir informativo feito pelo SINDAF/DF que veiculava denúncias contra a direção das referidas entidades.**

Sucedo que, analisando isoladamente o ato de distribuir informativos nas dependências do empregador, não há qualquer falta grave na conduta em si, na medida em que é assegurado (e desejável) aos dirigentes sindicais e a qualquer empregado que queira participar das ações sindicais o ingresso pacífico nos locais de trabalho para manter contato com os trabalhadores, inclusive no contexto de distribuição de informativos e comunicados de reuniões e assembleias. Tal conduta é, conforme artigo 543, caput, da CLT, expressão da própria atuação coletiva de informar a categoria sobre questões importantes à ação sindical, entre elas aquelas com potencial de impactar a reivindicação de melhores condições de trabalho à direção do empregador.

Ainda que se queira analisar a questão sob a perspectiva da gravidade do conteúdo das notícias veiculadas sob a perspectiva da responsabilidade de todos os que distribuíram o informativo entendo que a justa causa não se sustenta, pois o conteúdo do informativo não seria motivo suficiente para ensejar o rompimento do vínculo empregatício do Requerido que estava no exercício de uma ação sindical.

**No referido periódico, relatou-se suposta perseguição e intimidação feita pela diretoria do Sistema em desfavor dos dirigentes do SINDAF/DF, indicando, como exemplo, não apenas a dispensa do Sr. CARLOS ANTÔNIO BOAVENTURA, dirigente da FESENALBA, federação a qual a entidade sindical era filiada, mas também a transferência de dirigentes sindicais (Martiniano Coelho, Josemilton Alves, Ioneti Telles e Lopídio Souza) para unidades mais distantes com o objetivo de dificultar a participação nas atividades sindicais. Afirmou-se ainda que, a despeito de os empregados terem aberto mão do reajuste salarial em 2016 para manutenção de empregos, as entidades do**



## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 10ª REGIÃO

**Sistema Fibra teriam descumprido o acordo coletivo, o que motivou ao ajuizamento de uma ação de cumprimento. Narrou-se também a forma truculenta e desequilibrada da gestão do Presidente Jamal Bittar, do Sistema Fibra, indicando episódio em que o mesmo ofendeu e quase agrediu um ex-diretor da FESENALBA.**

Apresentado, por fim, reportagem sobre suposto desvio de finalidade ("Lavanderia IEL") em que haveria "indícios de que recursos do SESI e SENAI foram utilizados para o pagamento irregular de despesas por meio do IEL", entidade última que não estaria submetida aos mecanismos de controle dos órgãos de fiscalização.

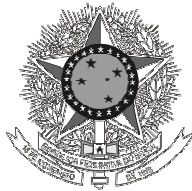
Foi inserido aos autos eletrônicos ainda o informativo de outubro de 2017 que veio na mesma linha do informativo anterior.

Ora, não há qualquer prova de que o Requerido tenha redigido, auxiliado a redação ou autorizado os informativos. Conquanto seja presumível que o Requerido tinha conhecimento do teor dos informes, é certo que não foi comprovada a existência de qualquer reunião da Diretoria, com a participação do Requerido, no sentido de aprovar o conteúdo veiculado. Ainda que se admitisse por hipótese a aprovação do informativo pela Diretoria, em reunião em que o Requerido estivesse presente, é certo que as decisões tomadas pelo referido órgão se baseiam no princípio da colegialidade e não representam necessariamente a opinião individual de cada membro diretivo ou integrante da categoria. Afinal, decisões em Diretoria podem ter sido alcançadas por maioria ou até por indicação da própria Assembleia Geral, o que, em princípio, vincularia os integrantes diretivos, seja em razão da decisão por maioria, seja em virtude da vontade soberana da categoria, independentemente das divergências pessoais de cada dirigente sindical.

Assim, não é possível penalizar um dirigente sindical ou um empregado com a ruptura de seu vínculo empregatício sem se saber exatamente se aquele empregado foi autor ou coautor da falta imputada como grave.

Mesmo que se defenda que o Requerido, ao distribuir o informativo concordou com a divulgação do respectivo teor, entendo que, no presente caso, não houve gravidade na conduta passível de determinar a rescisão do contrato de trabalho por justa causa.

Além de o fato de não ser membro da diretoria constitui atenuante ao Requerido, **claramente se infere, do conteúdo dos informativos inseridos aos autos, que atualmente se vivencia claro tensionamento entre a direção sindical e a gestão das entidades do Sistema Fibra. Inegável que os dirigentes sindicais atribuem às dificuldades de se alcançarem conquistas sociais esperáveis (como o reajuste salarial anual - 2016), não apenas à forma virulenta de gestão da direção das entidades integrantes do Sistema Fibra, mas também a eventuais irregularidades e desvios ocorridos por meio da entidade IEL que supostamente não estaria sujeita a controle dos órgãos de fiscalização. Apesar do desconforto que pode ter causado à gestão da FIBRA, a veiculação de tais notícias, baseadas em matérias jornalísticas de outros veículos (Jornal Brasília Capital, Folha de São Paulo e Valor Econômico), correspondeu a expressão da própria atuação sindical que reclama o dever de informação à categoria sobre eventuais intercorrências capazes de interferir na obtenção de melhores condições de trabalho (CF, art. 5º, XIV). Aliás, não há comprovação de que o conteúdo dos**



## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 10ª REGIÃO

informativos é inverídico, razão por que eventuais excessos - caso futuramente comprovados - devem ser resolvidos à luz do direito de resposta e de indenização por danos morais (CF, art. 5º, V e X).

Não se pode olvidar que a liberdade sindical (CF, art. 5º, IV, XVI, XVII, XVIII e XX e 8º, incisos I, IV e V) se insere e se constitui como garantia para o surgimento do fórum necessário à realização da dignidade da pessoa humana (CF, art. 1º, III). Também traduz a principal ferramenta de materialização do trabalho decente, assim compreendido como aquele em que respeitados, protegidos e promovidos os direitos consagrados na CF e nos tratados internacionais ratificados pelo Brasil (CF, art. 5, §§2º e 3º), inclusive os referentes à remuneração justa e aqueles alusivos à segurança e saúde do trabalhador.[1]

Realmente, se de um lado a liberdade sindical desempenha papel determinante para a evolução das condições de trabalho por meio da conquista e redistribuição solidária dos espaços inaugurados pelo desenvolvimento econômico;[2] de outro se revela instrumento democrático vital para garantir a função social do trabalho (CF, art. 1º, IV) nos momentos de recessão econômica, em que aumentam as pressões de retrocesso das condições de trabalho.[3]

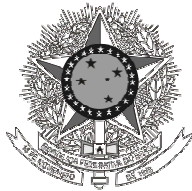
A liberdade sindical equilibra a desigual distribuição de poder nas relações de trabalho e contribui para a obtenção progressiva do diálogo, do consenso, da convergência e da administração democrática das relações de trabalho.[4] Sua consagração reordena a estrutura e reforça a função social do Direito do Trabalho, pois, ao propiciar a democratização do diálogo social, estabelece o cenário adequado para o surgimento e consolidação de condições justas e realistas de trabalho, favorecendo (i) o aumento da confiança e respeito recíprocos dos sujeitos contratuais; (ii) a integração do empregado à empresa; e (iii) a criação de espaços de participação de empregados e empregadores nas definições de políticas públicas atinentes ao trabalho e à previdência social.[5]

Diante da relevância da liberdade sindical - elemento que irradia, sustenta e otimiza outros direitos humanos -, é imperioso compreendê-la com lentes que maximizam a dignidade da pessoa humana (CF, artº 1, III) e focalizam a construção de uma sociedade livre, justa e solidária (CF, art. 3º, I), dando-se cor, brilho e nitidez ao valor social do trabalho (CF, art. 1º, IV). Imbuído desse espírito, propõe-se a interpretação das normas que estruturam o sistema sindical brasileiro da maneira mais efetiva à potencialização da capacidade emancipatória do direito do trabalho.

**Nesse contexto, a atuação coletiva inclui a representação da categoria a partir da defesa ativa dos interesses dos empregados, o que, não raro, contrapõe-se aos interesses da empresa. Justamente, por isso, os dirigentes sindicais possuem garantia no emprego do registro da candidatura até um ano após o término do mandato (CF, art. 8º, VIII e CLT, art. 543, §3º) para guardarem as necessárias independência e autonomia na representação dos trabalhadores, devendo ser protegidos em face eventuais condutas retaliativas empreendidas pelo empregador com a finalidade de neutralizar ou impedir a atuação coletiva.**

**Nesse contexto, impedir o sindicato de informar a categoria, por meio de seus dirigentes e com o auxílio de qualquer empregado que queira participar da ação**





MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO  
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 10ª REGIÃO

coletiva, com base em matérias jornalísticas de terceiros (Folha de São Paulo, Valor Econômico e Brasília Capital), sobre situações com potencial de impactar a proteção e defesa dos interesses dos trabalhadores (desvio de recursos, por exemplo), por meio da constante ameaça de perda do emprego dos dirigentes sindicais, representaria o esvaziamento da ação coletiva. Aliás, convém assinalar que impertinente a invocação do Precedente Normativo 91 da Seção de Dissídios Coletivos, visto que a matéria ofensiva nele tratada é aquela que excede o dever de informação, possuindo o único propósito de difamar e ferir, sem qualquer relação com a atuação coletiva, o que não ocorreu no presente caso.

**Acredito que a ruptura do vínculo empregatício, de quem detém garantia no emprego de dirigente sindical, por suposto ato de mau procedimento, indisciplina e lesão à honra e imagem de superior hierárquico deve estar relacionada preferencialmente a condutas individuais do empregado não vinculadas à atuação sindical. Caso vinculadas a ação sindical, apenas haveria justificativa para a desconstituição da relação de emprego do dirigente sindical se efetivamente a conduta fosse de gravidade tal que representasse um excesso inequívoco que impedisse pela intensidade da ofensa qualquer possibilidade de manutenção do vínculo empregatício, tais como uma agressão física, por exemplo.**

Esclareço ainda que, em relação ao conteúdo divulgado na página de Facebook "Amigos do SESI-DF", não há qualquer prova de qualquer participação do Requerido, sendo certo que não se sabe que a administra.

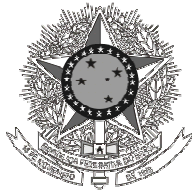
Por fim, no que se refere ao artigo 23 do Regulamento de Pessoal do Sistema Fibra, entendo que a referida vedação é autoritária e não se harmonia com o Estado Democrático de Direito, encontrando óbice no direito à liberdade de expressão (CF, art. 5º, IV e IX e 220), pois ninguém está imune a críticas, sejam elas positivas ou negativas. A questão ainda se torna mais clara em relação a dirigentes sindicais em que a vedação a críticas importaria em total esvaziamento do mandato de representação.

Por todos esses motivos, fico convencido de que o Requerido não cometeu as faltas graves imputadas pela Requerente (CLT, art. 482, b, h e k), razão por que julgo improcedente os pedidos da inicial."

A mesma exposição fática e conclusão de ação sindical legítima se repete nos demais processos que tiveram julgamento de mérito, conforme acórdãos anexos. Em todos restou assente que a participação dos dirigentes na distribuição dos informativos, por si só, não pode ser caracterizada como ato de indisciplina/insubordinação, nem mau procedimento ou ato lesivo à honra do empregador e superiores hierárquicos, posto que estavam desempenhando o papel para o qual foram eleitos, ou seja, defender os interesses da categoria profissional.

### **III. DA DISPENSA DE EMPREGADOS DIRIGENTES SINDICAIS. OFENSA À ESTABILIDADE PROVISÓRIA. CONDUTA ANTISSINDICAL. VIOLAÇÃO CONSTITUCIONAL E CONVENCIONAL**

A vedação à dispensa de dirigentes sindicais está elevada à qualidade de **garantia constitucional**, prevista no **art. 8º, inciso III, da Constituição Federal**:



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO  
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 10ª REGIÃO

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:  
(...)

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

No mesmo diapasão, o § 3º do art. 543 da CLT, *in verbis*:

Artigo 543 - O empregado eleito para cargo de administração sindical ou representação profissional, inclusive junto a órgão de deliberação coletiva, não poderá ser impedido do exercício de suas funções, nem transferido para lugar ou mister que lhe dificulte ou torne impossível o desempenho das suas atribuições sindicais:

(...)

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

Tais previsões normativas possuem a finalidade de proteger a **autonomia e liberdade sindicais** de influências e pressões negativas advindas dos empregadores, considerando a relevância da atuação dos sindicatos para a manutenção do equilíbrio das relações trabalhistas.

A estabilidade provisória de emprego concedida aos dirigentes sindicais visa a impedir que se realizem dispensas arbitrárias tão só pelo papel realizado pelos empregados a quem são conferidas atribuições diretivas da entidade.

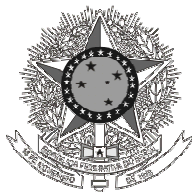
Pontua-se que a proteção contra a dispensa ou conduta discriminatória contra dirigente sindical constitui interesse que transcende a mera esfera individual, uma vez que o trabalhador está no exercício de um direito-função de representação da coletividade, sendo que a atuação sindical implica intensa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

Por consequência, o ordenamento jurídico brasileiro, assumindo a responsabilidade pela proteção da liberdade sindical, incorporou medidas protetoras e prerrogativas previstas na **Convenção nº 135 e na Recomendação nº 143, ambas da OIT**, sendo a estabilidade provisória do dirigente sindical a mais importante medida de proteção ao exercício da atividade sindical.

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

A tutela inserida no art. 543, § 3º, da CLT destina-se aos dirigentes de entidades sindicais de empregados. Ela visa a impedir desvios intencionais no poder diretivo, capazes de





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 10ª REGIÃO

comprometer as funções sindicais, e a tranquilizar os ânimos eventualmente agastados, inclusive por exacerbações no decorrer do mandato. A proteção tem em mira, em última análise, resguardar a independência do dirigente sindical no exercício do mandato, assegurando-lhe condições para a ampla defesa dos interesses da categoria que representa, sem que daí lhe advenham prejuízos no contrato de trabalho (BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 11. ed. Atualizada por Jessé Claudio Franco de Alencar. São Paulo: LTr, 2017, p. 637.).

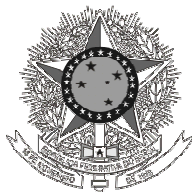
A conduta dos réus em dispensar os empregados dirigentes sindicais em retaliação ao exercício de ação sindical legítima, em **manifesta intimidação da categoria**, conforme restou comprovado nos inquéritos judiciais para apuração de falta grave julgados por esta Justiça Especializada, constitui indubitavelmente prática antissindical.

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

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

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

De fato o conceito de **condutas ou atos antissindicais** é amplo e vem sendo definido como “... *aqueles que prejudiquem indevidamente um titular de direitos sindicais no exercício da atividade sindical ou por causa desta ou aqueles atos mediante os quais lhe são negadas, injustificadamente, as facilidades ou prerrogativas necessárias ao normal desempenho da ação coletiva*” (Uriarte, Oscar Ermida. A proteção contra os atos anti-sindicais. São Paulo, LTr, 1989, p. 35).



## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 10ª REGIÃO

Entre as declarações internacionais de direitos humanos que tutelam a liberdade sindical, a **Convenção n. 87 da OIT**, de 1948, é a mais significativa e atua como diretriz, visto que seu art. 2º 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 aos respectivos estatutos.

Por sua vez, a **Convenção n. 98 da OIT**, de 1949, ratificada pelo Brasil, estabelece garantias aos direitos de sindicalização e de negociação coletiva. A Convenção expressamente coíbe a adoção de práticas discriminatórias antissindiais por conta do exercício da atividade sindical pelos trabalhadores (arts. 1º e 2º).

E, para tornar eficaz o desenvolvimento da atividade sindical, os ordenamentos jurídicos, em geral, proíbem os atos antissindiais. O principal valor a ser protegido é a liberdade sindical, compreendida não apenas como o direito de constituir sindicato e de nele ingressar ou retirar-se, mas também o exercício das atividades sindicais, no sentido amplo, inclusive o direito de veicular notícias de interesse da categoria.

No caso em tela, a prática antissindical decorre da tentativa de dispensa de toda a diretoria do sindicato profissional após a entidade publicar e distribuir informativo com denúncias de má gestão e desvio de recursos no âmbito dos réus. E o ilícito resta soberanamente comprovado no julgamento unânime dos inquéritos judiciais de não reconhecimento de falta grave, considerando legítima a atuação sindical.

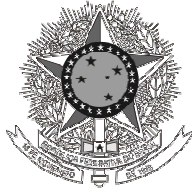
Tem-se assim que a conduta dos réus importou **prática antissindical**, entendida como aquela que fere a liberdade sindical, por resultar no enfraquecimento do próprio sindicato, cuja função primordial é a tutela judicial e extrajudicial dos trabalhadores da categoria. E ante a gravidade do ato, necessária a concessão de tutela inibitória, com vistas a impedir a repetição do ilícito, e a reparação dos danos causados à coletividade.

### IV. DO DANO MORAL COLETIVO

Ante os fatos narrados incontestemente que a conduta dos réus consubstanciou ato antissindical que transcende a mera esfera individual, importando ferimento da liberdade sindical, bem jurídico maior que vincula toda a normatização da atividade sindical. E dado o grau de reprovabilidade da conduta, necessário se faz a reparação dos danos causados à coletividade.

Como as lesões praticadas pelos réus amoldam-se na definição do art. 81, incisos I e II, da Lei n. 8.078/90, cabe ao Ministério Público, com amparo nos arts. 1º, *caput* e inciso IV, e 3º da Lei nº 7.347/85, propor a medida judicial necessária à reparação do dano e à interrupção das práticas ilícitas.

Ademais, em se tratando de danos a interesses difusos e coletivos, a responsabilidade deve ser objetiva, porque é a única capaz de assegurar proteção eficaz a esses interesses. Nesse passo, afigura-se cabível a reparação da lesão à coletividade dos trabalhadores,



## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 10ª REGIÃO

não só pelos danos causados, mas, como medida pedagógica, para desestimular a prática de tais atos no futuro.

Assim, acompanhando uma visão mais social do direito, a doutrina e a jurisprudência já se demonstram sensíveis à questão do dano moral coletivo, como demonstra a ementa do acórdão do TRT da 10ª Região, abaixo transcrito:

*“DANO MORAL COLETIVO. VIOLAÇÃO REITERADA DA ORDEM TRABALHISTA. CONFIGURAÇÃO. A violação ao ordenamento jurídico, consubstanciada pelo reiterado descumprimento de suas prescrições e a conseqüente desvalorização progressiva de suas emanções como vinculadoras das condutas - que acaba por acarretar verdadeira anomia - é mais grave do que a violação ao interesse individual. Esta pode ser coibida pela simples incidência da sanção prevista na própria norma. Aquela deve ser repudiada pelos novos instrumentos que o ordenamento jurídico disponibiliza para sua própria defesa. Constatado o solene e recorrente desprezo dos reclamados pelas normas que compõe o ordenamento jurídico trabalhista, configura-se o dano moral coletivo, a demandar a competente reparação.”*  
(TRT-10ª R., RO 01385/2001, 2ª Turma, Rel. Desembargador Mário Macedo Fernandes Caron, DJU 23.01.2004)

Sendo assim, diante do contexto de intimidação da categoria e considerando a natureza fundamental do direito violado e sua gravidade, bem como a capacidade econômica dos réus, entende o Ministério Público ser bastante razoável a condenação dos réus, **de forma solidária**, no pagamento de indenização pela lesão a direitos difusos e coletivos em valor não inferior a R\$ 500.000,00 (quinhentos mil reais), mormente considerando sua tríplice função: **i)** reparação dos danos morais suportados pela sociedade; **ii)** a sanção ao reprovável modo de agir dos réus; **iii)** a obtenção de efeito pedagógico para que condutas da mesma natureza não venham a se repetir na sociedade.

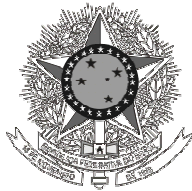
### V. DA TUTELA INIBITÓRIA

A tutela jurisdicional buscada, além de exigir a reparação do dano moral coletivo, busca também efetivar o ordenamento jurídico, por meio de um provimento jurisdicional que condene os réus ao cumprimento de obrigações que garantam a não repetição do ilícito.

Trata-se de provimento que se projeta para o futuro, previsto no art. 11 da Lei n. 7.347/85, art. 84 do CDC e art. 497, parágrafo único, do CPC, cujo fundamento maior encontra-se na própria Constituição Federal, precisamente em seu art. 5º, inciso XXXV.

Conforme balizado ensinamento de Luiz Guilherme Marinoni:

*“No caso de ilícito já praticado, torna-se muito mais fácil demonstrar que outro ilícito poderá ser praticado, ou mesmo que a ação ilícita poderá prosseguir. Nesses casos, levando-se em conta a natureza da atividade ou do ato ilícito, não é difícil concluir a respeito da probabilidade da sua continuação ou da sua repetição. [...] Na ação inibitória destinada a impedir a repetição ou a continuação de um agir ilícito, a prova da probabilidade do ilícito é*



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO  
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 10ª REGIÃO

facilitada em virtude de já ter ocorrido um ilícito ou de a ação ilícita já ter se iniciado. Diante da prova do fato passado (fato indiciário), e tomando-se em consideração a natureza do ilícito, torna-se fácil estabelecer um raciocínio (presuntivo) que, ainda que partindo de uma prova indiciária (prova que aponta para o fato futuro), permita a formação de um juízo (presunção) de probabilidade de ocorrência de um fato futuro.” (MARINONI, Luiz Guilherme, Tutela Inibitória e Tutela de Remoção do Ilícito. Academia Brasileira de Direito Processual Civil. Disponível

em: <<http://www.abdpc.org.br/abdpc/artigos/luiz%20g%20marinoni%282%29%20-%20formatado.pdf>>. Acesso em: 06/06/2022.)

É preciso ainda ressaltar que o parágrafo único do art. 497 do CPC ao tratar especificamente da tutela inibitória, dispõe expressamente que para sua concessão é irrelevante a demonstração de dano ou a ocorrência de culpa ou dolo, vejamos:

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

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

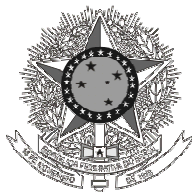
Por sua vez, a ação civil pública é adequada para que se pleiteie tutela inibitória, posto que, em demandas dessa natureza o objeto não é a satisfação de interesses individuais dos trabalhadores eventualmente afetados, mas a higidez do ordenamento.

Sendo o objeto da tutela inibitória a prevenção do ilícito, o interesse tutelado é eminentemente difuso, não se podendo determinar os destinatários do interesse em questão. Daí a adequação do manejo da ação civil pública.

Ademais, mesmo a eventual correção posterior das irregularidades, pelos réus, é insuficiente para afastar a necessidade de concessão da tutela inibitória, posto que a demanda decorre não do dano concreto, mas da probabilidade de continuidade ou repetição do ilícito.

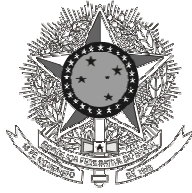
Pela atualidade e extensão e por ter sido proferida no âmbito da SDI-I do TST, representando, portanto, o pensamento majoritário do TST, destaca-se o julgado abaixo que explana e reforça tudo que foi aqui exposto quanto às questões jurídicas envolvidas na concessão de tutela inibitória no âmbito de ação civil pública:

“(…) RECURSO DE EMBARGOS EM RECURSO DE REVISTA REGIDO PELA LEI Nº 13.015/2014. EMBARGOS DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO. **AÇÃO CIVIL PÚBLICA. TUTELA INIBITÓRIA PREVENTIVA. OBRIGAÇÃO DE NÃO FAZER. SÓCIOS DE COOPERATIVA FRAUDULENTA. PROIBIÇÃO DE FUNDAR, CRIAR, GERENCIAR OU PARTICIPAR DE OUTRA COOPERATIVA FRAUDULENTA.** Cuida-se de Ação Civil Pública em que o Ministério Público do Trabalho pretende, dentre outros pedidos,



## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 10ª REGIÃO

a condenação dos sócios-réus em obrigação de não fazer consistente na proibição de fundar, criar, gerenciar ou participar de qualquer outra cooperativa. Trata-se, assim, de tutela inibitória cujo cerne repousa na vedação imposta a pessoas condenadas por fraude no sistema de cooperativas de, uma vez mais, agirem em desconformidade com o sistema jurídico. "Tutela inibitória é a nomenclatura popularizada por Luiz Guilherme Marinoni para designar a) a modalidade de tutela jurisdicional, b) pertencente à classe das tutelas específicas, c) que tem por objetivo prevenir, cessar ou impedir a repetição de um ilícito, d) manifestando-se de maneira sincrética com o direito material por meio da condenação do Réu ao desempenho de uma obrigação de fazer (aqui inclusa a obrigação de entregar) ou não fazer, e) que podem coincidir com o bem da vida buscado ou se tratar de uma medida assecuratória de seu resultado prático, f) com a cominação de alguma Trabalho, Editora DT, Curitiba, 2010, pp. 5.932/5.933). **Decerto, a doutrina destaca a importância da tutela preventiva, especialmente para a tutela dos direitos da personalidade, com campo fértil de aplicação no processo do trabalho, em especial no que se refere aos direitos difusos.** "O art. 461 dá suporte a provimentos destinados a cessar ou impedir o início de condutas de afronta a qualquer direito da personalidade ou, mais amplamente, a qualquer direito fundamental de primeira geração. Ai se inserem a integridade física e psicológica, a liberdade em suas inúmeras facetas (de locomoção, associação, crença, empresa, profissão ...), a igualdade, a honra, a imagem, a intimidade etc. - todos considerados em seus vários desdobramentos.[...]. Pode-se cogitar, ademais, da aplicação subsidiária das regras do art. 461 à tutela concernente aos deveres de fazer e de não fazer inserto sem relações trabalhistas. [...]. Também se encontra no campo material de abrangência do art. 461 o dever geral de abstenção, derivado da vedação de que alguém afronte ou pretenda afrontar a esfera jurídica alheia, sem que possua fundamento jurídico para tanto. Nessa categoria encontram-se os deveres correlatos aos direitos reais e direitos da personalidade." (TALAMINI, Eduardo. Tutela relativa aos deveres de fazer e de não fazer. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2003. p. 128; 129; 151). Em análise da tutela inibitória nas ações coletivas como instrumento eficaz na preservação da dignidade da pessoa humana e na erradicação do trabalho escravo ou degradante, afirma-se a importância de implementação da referida medida no campo das relações laborais, principalmente naquelas em que há transgressão, ou mesmo ameaça, na preservação da dignidade humana. E deixa-se claro que não há qualquer óbice à concentração de mais de um tipo de tutela jurisdicional em um único processo (RIBEIRO JÚNIOR, José Hortêncio, "Tutela inibitória nas ações coletivas - Instrumento eficaz na preservação da dignidade da pessoa humana e na erradicação do trabalho escravo ou degradante", in Ação Coletiva na visão de Juizes e Procuradores do Trabalho, São Paulo: LTr, 2006, pp. 141-144). Acrescente-se, ainda, a adequação especial de tais medidas, diante da possibilidade de violação posterior ao reconhecimento do direito por meio da decisão judicial. Não é outra a lição de Joaquim Felipe Spadoni: "Já quando se trata de relações jurídicas permanentes ou duradouras, a situação difere. Aqui, o direito pode ser violado tanto por atos instantâneos, quanto por atos continuados ou repetitivos, o que significa que mesmo já tendo sido praticados atos violadores do direito anteriormente ao ajuizamento da ação, ainda pode ser possível a tutela inibitória do direito." (SPADONI, Joaquim Felipe. Ação inibitória: a ação preventiva prevista no art. 461 do CPC. 2ª ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2007. p. 83). Consoante dispõe o § 5º do artigo 461 do CPC/1973, para a efetivação da tutela específica, poderá o juiz determinar as medidas necessárias, inclusive o uso da multa como meio de coerção capaz de convencer o réu a cumprir a obrigação. Por sua vez, o artigo 497, parágrafo único, do atual Código de Processo Civil, estabelece que, **para a concessão da tutela específica destinada a inibir a prática,**



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO  
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 10ª REGIÃO

a reiteração ou a continuação de um ilícito, ou a sua remoção, é irrelevante a demonstração da ocorrência de dano ou da existência de culpa ou dolo. Percebe-se, assim, que sanção decorrente de eventual inobservância da medida." (FABRE, Luiz Carlos Michele, Tutela inibitória na Ação Civil Pública trabalhista, in O apenas o ilícito, e não o dano, é pressuposto da tutela inibitória que ocorre no próprio bojo do processo. **Na hipótese de ato ilícito já praticado, ainda que tenha havido correção posterior da circunstância que originou o pedido de tutela inibitória, seu provimento se justifica em razão da necessidade de prevenção de eventual descumprimento da decisão judicial reparatória ou da reiteração da prática de ilícito, com possibilidade de dano.** Não se trata de impedir o livre exercício da atividade econômica, menos ainda afastar a presunção de inocência, mas criar sanção específica que evite a reiteração de comportamento contrário ao sistema jurídico. De fato, o provimento que ora se defere é restrito para que os sócios-réus se abstenham de fundar, criar, gerenciar, administrar ou participar de qualquer outra sociedade cooperativa que tenha por objeto o fornecimento e a intermediação de mão de obra e cujas atividades não estejam previstas nos artigos 4º da Lei nº 5.764/71 e 5º da Lei nº 12.690/2012. Recurso de embargos conhecido e provido" (Ag-E-RR-163400-88.2009.5.02.0037, **Subseção I Especializada em Dissídios Individuais**, Redator Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão, **DEJT 05/06/2020**). (grifos nossos)

Diante disso, resta patente o ilícito noticiado, bem como a necessidade de concessão de tutela inibitória com vistas a evitar sua continuidade/reiteração.

## VI. DA TUTELA PROVISÓRIA DE EVIDÊNCIA

A técnica antecipatória foi denominada pelo novo CPC de "tutelas provisórias", podendo-se fundamentar em urgência ou evidência.

De acordo com o art. 311, incisos II e IV, do CPC, a tutela provisória de evidência será concedida quando:

*Art. 311. A tutela da evidência será concedida, independentemente da demonstração de perigo de dano ou de risco ao resultado útil do processo, quando:*

.....

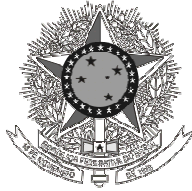
*II - as alegações de fato puderem ser comprovadas apenas documentalmente e houver tese firmada em julgamento de casos repetitivos ou em súmula vinculante;*

.....

*IV - a petição inicial for instruída com prova documental suficiente dos fatos constitutivos do direito do autor, a que o réu não oponha prova capaz de gerar dúvida razoável.*

*Parágrafo único. Nas hipóteses dos incisos II e III, o juiz poderá decidir liminarmente.*





MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO  
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 10ª REGIÃO

No caso em análise, não há como negar a existência de elementos que evidenciem a probabilidade do direito, ante a contundente prova documental decorrente dos vários precedentes judiciais que apontam para a ilicitude das dispensas efetivadas.

Ainda que o *caput* do art. 311 autorize a concessão da tutela “*independentemente da demonstração de dano ou de risco ao resultado útil do processo*”, o fato é que, dado o caráter preventivo da tutela pretendida, a fim de obstar a continuidade/reiteração do ilícito, é fato que tais requisitos também se mostram presentes.

No mais, para afastar eventual alegação, registre-se a previsão expressa na Lei n. 7.347/85, em seu art. 19, de aplicação subsidiária do CPC, e o art. 84 do Código de Defesa do Consumidor, também aplicável à Lei de Ação Civil Pública, que prevê: “*Na ação que tenha por objeto o cumprimento da obrigação de fazer ou não fazer, o juiz concederá a tutela específica da obrigação ou determinará providências que assegurem o resultado prático equivalente ao do adimplemento*”.

Assim, com tais fundamentos, requer o MPT a concessão de **TUTELA PROVISÓRIA DE EVIDÊNCIA** para compelir os réus a:

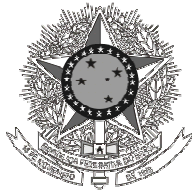
- 1) **ABSTEREM-SE** de praticar qualquer ato que configure conduta antissindical, entre os quais o de perseguir ou intimidar, por qualquer meio, trabalhadores e/ou dirigentes sindicais, pelo exercício regular da garantia de liberdade sindical assegurada pelas normas constitucionais, legais e internacionais, sob pena de multa de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) por ato praticado, ainda que em face do mesmo trabalhador e/ou dirigente.

## VII. DOS PEDIDOS

Diante do exposto, o Ministério Público requer a condenação dos réus nas seguintes obrigações:

- 1) **ABSTEREM-SE** de praticar qualquer ato que configure conduta antissindical, entre os quais o de perseguir ou intimidar, por qualquer meio, trabalhadores e/ou dirigentes sindicais, pelo exercício regular da garantia de liberdade sindical assegurada pelas normas constitucionais, legais e internacionais, sob pena de multa de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) por ato praticado, ainda que em face do mesmo trabalhador e/ou dirigente; e,
- 2) **PAGAR**, a título de indenização por danos morais coletivos e **em caráter solidário**, valor não inferior a R\$ 500.000,00 (quinhentos mil reais), sem prejuízo de fixação em valor superior ao prudente arbitramento do Juízo.

Os valores das multas e da indenização por dano moral coletivo deverão ser revertidos ao Fundo de Direitos Difusos (FDD) ou a outro fundo compatível com sua finalidade, em conformidade com o disposto na Lei n. 7.347/85, ou revertido em projetos sociais conforme homologação posterior do Juízo.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO  
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 10ª REGIÃO

Requer também que os valores sejam atualizados em conformidade com os índices de correção das dívidas trabalhistas.

**VII. DOS REQUERIMENTOS**

A citação dos réus, na pessoa do seu representante legal para, querendo, oferecer resposta, sob as penas da lei.

A produção de todos os meios de prova em direito admitidos.

A **condenação solidária** dos réus no pagamento das custas e demais despesas processuais.

A intimação pessoal do Ministério Público do Trabalho em todos os atos do processo, a teor do disposto no art. 18, II, "h", da Lei Complementar nº 75/93, e nos arts. 180 e 183, § 1º, do CPC.

Atribui-se à causa o valor de R\$ 500.000,00 (quinhentos mil reais).

Brasília, 8 de junho de 2022.

**LUÍS PAULO VILLAFANE GOMES SANTOS**  
Procurador do Trabalho

Documentos que acompanham a inicial:

- Doc 01 – Portaria de IC
- Doc 02 – Denúncia SINDAF
- Doc 03 – Sentença IAFG 1391-72.2017.5.10.0007
- Doc 04 – Sentença e acórdão IAFG 1403-80.2017.5.10.0009
- Doc 05 – Sentença e acórdão IAFG 1340-25.2017.5.10.0019
- Doc 06 – Sentença e acórdão IAFG 1354-33.2017.5.10.0011
- Doc 07 – Acórdão RO IAFG 1269-56.2017.5.10.0008
- Doc 08 – Acórdão RO IAFG 1317-85.2017.5.10.0017
- Doc 09 - Acórdão RO IAFG 1353-48.2017.5.10.0011
- Doc 10 – Sentença e acórdão IAFG 1380-28.2017.5.10.0012
- Doc 11 - Acórdão RO IAFG 1334-45.2017.5.10.0010
- Doc 12 - Acórdão RO IAFG 1315-63.2017.5.10.0002