



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CAMPUS I
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
CURSO DE DIREITO**

EDNA BEATRIZ DA SILVA RODRIGUES

**A GARANTIA DA INDENIDADE COMO PROTEÇÃO AO TRABALHADOR
OUVIDO PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**

**CAMPINA GRANDE - PARAÍBA
2025**

EDNA BEATRIZ DA SILVA RODRIGUES

**A GARANTIA DA INDENIDADE COMO PROTEÇÃO AO TRABALHADOR
OUVIDO PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso (Artigo) apresentado ao Centro de Ciências Jurídicas da Universidade Estadual da Paraíba como requisito parcial à obtenção do título de bacharel em Direito.

Área de Concentração: Interesses
Metaindividuais e cidadania.

Orientador: Prof. Dr. Sérgio Cabral dos Reis.

**CAMPINA GRANDE-PARAÍBA
2025**

É expressamente proibida a comercialização deste documento, tanto em versão impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que, na reprodução, figure a identificação do autor, título, instituição e ano do trabalho.

R696g Rodrigues, Edna Beatriz da Silva.

A garantia da indenidade como proteção ao trabalhador ouvido pelo Ministério Público do Trabalho [manuscrito] / Edna Beatriz da Silva Rodrigues. - 2025.

33 f.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Jurídicas, 2025.

"Orientação : Prof. Dr. Sergio Cabral dos Reis, Centro de Ciências Jurídicas".

1. Proteção. 2. Direito do trabalho. 3. Garantia da indenidade. 4. Testemunha. I. Título

21. ed. CDD 344.01

EDNA BEATRIZ DA SILVA RODRIGUES

A GARANTIA DA INDENIDADE COMO PROTEÇÃO AO TRABALHADOR
OUVIDO PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado à Coordenação do Curso
de Direito da Universidade Estadual da
Paraíba, como requisito parcial à
obtenção do título de Bacharela em
Direito

Aprovada em: 05/06/2025.

BANCA EXAMINADORA

Documento assinado eletronicamente por:

- **Sergio Cabral dos Reis** (***.087.254-**), em **26/06/2025 20:03:48** com chave **d1c1310652e111f08c252618257239a1**.
- **Matheus Figueiredo Esmeraldo** (***.172.323-**), em **26/06/2025 20:03:52** com chave **d41d65d252e111f096ba1a7cc27eb1f9**.
- **Ana Caroline Câmara Bezerra Neves** (***.922.214-**), em **30/06/2025 15:33:31** com chave **b8d6596255e011f0995f06adb0a3afce**.

Documento emitido pelo SUAP. Para comprovar sua autenticidade, faça a leitura do QrCode ao lado ou acesse https://suap.uepb.edu.br/comum/autenticar_documento/ e informe os dados a seguir.

Tipo de Documento: Folha de Aprovação do Projeto Final

Data da Emissão: 30/06/2025

Código de Autenticação: 67df36



À Deus por ter me conhecido tamanha oportunidade,
À minha mãe por tamanho esforço para a realização desse sonho,
DEDICO.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ACP	Ação Civil Pública
ADCT	Ato das Disposições Constitucionais Transitórias
CF	Constituição Federal
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CSMPT	Conselho Superior do Ministério Público do Trabalho
IC	Inquérito Civil
LC	Lei Complementar
MPT	Ministério Público do Trabalho
OIT	Organização Internacional do Trabalho
TAC	Termo de Ajuste de Conduta
TST	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	7
2 DA ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO.....	8
2.1 Do inquérito civil e da prova testemunhal colhida em seu curso.....	9
2.2 Da propositura da Ação Civil Pública.....	11
3 DA PROTEÇÃO A TESTEMUNHA OUVIDA PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO.....	12
3.1 Do poder diretivo do empregador.....	12
3.2 Da dispensa discriminatória da testemunha ouvida pelo MPT.....	13
3.3 Do abuso de direito e violação da boa-fé do contrato de trabalho.....	14
3.4 Da responsabilidade civil do empregador.....	16
4 A TESE DA GARANTIA DA INDENIDADE E SUA APLICABILIDADE AO DIREITO BRASILEIRO.....	17
4.1 Da aplicabilidade da tese da garantia da indenidade a qualquer direito fundamental.....	19
4.2 Da eficácia horizontal dos direitos fundamentais.....	22
4.3 Da indissociabilidade da cidadania do trabalhador.....	23
4.4 Da proposta legislativa de garantia de emprego a testemunha ouvida pelo MPT, como mecanismo de exercício da cidadania.....	24
5 METODOLOGIA.....	25
5.1 Métodos científicos.....	25
5.2 Tipos de pesquisa.....	26
5.3 Procedimentos técnicos de pesquisa.....	26
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	26
REFERÊNCIAS.....	28

A GARANTIA DA INDENIDADE COMO PROTEÇÃO AO TRABALHADOR OUVIDO PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

RODRIGUES, Edna Beatriz da Silva¹
REIS, Sérgio Cabral dos²

RESUMO

O presente estudo aborda a proteção da testemunha ouvida pelo Ministério Público do Trabalho. Dessa forma, o objetivo geral da pesquisa consiste em analisar os fundamentos constitucionais, legais e jurisprudenciais acerca da garantia da indenidade conferida à testemunha ouvida pelo MPT. A pesquisa utiliza o método dedutivo, já quanto aos tipos de pesquisas, é exploratória e bibliográfica. Aborda-se a atuação do MPT como instituição essencial na defesa dos direitos sociais trabalhistas no Brasil, conforme preconizado pela Constituição Federal. Detalhou-se o uso de seus principais instrumentos, como o inquérito civil e a ação civil pública, para a apuração de irregularidades e a proteção de interesses coletivos e difusos. Em particular, a análise aprofundou-se na colheita da prova testemunhal no âmbito do inquérito civil, salientando os amplos poderes investigatórios do MPT, incluindo a notificação e condução coercitiva de testemunhas, bem como às sanções legais para falso testemunho e desobediência. A discussão sobre o sigilo dos depoimentos durante a fase investigativa ressaltou sua importância para a segurança e a liberdade das testemunhas. Em seguida, o trabalho explorou a hipossuficiência do trabalhador e a necessidade de proteção contra retaliações por parte do empregador, especialmente em face do poder diretivo deste. Analisou-se a figura da dispensa discriminatória de testemunhas ouvidas pelo MPT, evidenciando sua ilicitude à luz da Lei nº 9.029/95 e de conceitos como abuso do poder diretivo do empregador e a boa-fé objetiva existentes no contrato de trabalho. Nesse contexto, a reintegração do trabalhador e a responsabilização civil do empregador por danos morais foram apresentadas como medidas reparatórias. Por fim, o estudo introduziu e defendeu a aplicação da Garantia da Indenidade no direito brasileiro, instituto que visa imunizar o indivíduo de prejuízos decorrentes do exercício de seus direitos fundamentais. Argumentou-se que essa garantia, embora de origem estrangeira, já encontra respaldo na jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho e é aplicável a qualquer direito fundamental. A discussão sobre a eficácia horizontal dos direitos fundamentais reforçou a possibilidade de sua aplicação nas relações privadas, enfatizando que o trabalhador não perde sua cidadania ao ingressar no contrato de trabalho. Concluiu-se com uma proposta legislativa para a inserção de uma garantia de emprego para a testemunha ouvida pelo MPT na Lei Complementar 75/1993, visando consolidar a proteção legal e assegurar que o cumprimento de um dever cívico não resulte em prejuízo à relação laboral.

Palavras-Chave: proteção; trabalhador; indenidade; testemunha.

¹ Graduanda do Curso de Direito do Centro de Ciências Jurídicas da Universidade Estadual da Paraíba. E-mail: edna.beatriz.uepb@gmail.com

² Professor da Universidade Estadual da Paraíba, Campina Grande/PB; Doutor em Direito pela Universidade Federal de Santa Catarina. E-mail: screis@servidor.uepb.edu.br

ABSTRACT

This study addresses the issue of witness protection for witnesses heard by the Labor Prosecutor's Office. The general objective of this study is to analyze the constitutional, legal and case law grounds for the guarantee of compensation granted to witnesses heard by the Labor Prosecutor's Office. The study uses the deductive method, and as for the types of research, it is exploratory and bibliographical. The study addresses the role of the Labor Prosecutor's Office as an essential institution in the defense of labor rights in Brazil, as provided for in the Federal Constitution. The study details the use of its main instruments, such as the civil inquiry and the public civil action, to investigate irregularities and protect collective and diffuse interests. In particular, the analysis delved into the collection of testimonial evidence within the scope of the civil inquiry, highlighting the broad investigative powers of the MPT, including the notification and coercive conduct of witnesses, as well as the legal sanctions for false testimony and disobedience. The discussion on the confidentiality of statements during the investigation phase highlighted its importance for the safety and freedom of witnesses. The work then explored the worker's insufficiency and the need for protection against retaliation by the employer, especially in view of the latter's management power. The discriminatory dismissal of witnesses heard by the MPT was analyzed, evidencing its unlawfulness in light of Law No. 9,029/95 and concepts such as abuse of the employer's management power and objective good faith existing in the employment contract. In this context, the reinstatement of the worker and the civil liability of the employer for moral damages were presented as reparatory measures. Finally, the study introduced and defended the application of the Guarantee of Indemnity in Brazilian law, an institution that aims to immunize individuals from losses arising from the exercise of their fundamental rights. It was argued that this guarantee, although of foreign origin, is already supported by the case law of the Superior Labor Court and is applicable to any fundamental right. The discussion on the horizontal effectiveness of fundamental rights reinforced the possibility of its application in private relationships, emphasizing that the worker does not lose his citizenship when entering into an employment contract. It concluded with a legislative proposal for the insertion of an employment guarantee for the MPT witness in Complementary Law 75/1993, aiming to consolidate legal protection and ensure that the fulfillment of a civic duty does not result in harm to the employment relationship.

Keywords: protection; worker; harmless; witness.

1 INTRODUÇÃO

O presente artigo, intitulado “A garantia da indenidade como proteção ao trabalhador ouvido pelo Ministério Público do Trabalho”, tem como objetivo geral analisar os fundamentos constitucionais, legais e jurisprudenciais acerca da garantia da indenidade conferida à testemunha ouvida pelo MPT.

A priori, explora-se a atuação do MPT no cenário jurídico brasileiro, com foco especial em sua função de salvaguardar os direitos sociais dos trabalhadores. Afinal, em um contexto histórico de hipossuficiência do trabalhador na relação de emprego, a relevância do MPT se destaca como pilar essencial para a fiscalização do cumprimento da legislação celetista. Tal órgão, por meio de instrumentos como o inquérito civil e a ação civil pública, exerce um papel ativo na apuração de irregularidades e na defesa dos direitos coletivos e difusos. A legislação pátria, diante da missão constitucional a ele imposta, lhe confere amplos poderes investigatórios, incluindo a colheita de depoimentos, que é o ponto fulcral da presente investigação, dado que a testemunha notificada pelo *Parquet* é obrigada a

comparecer na audiência administrativa e é devidamente advertida sobre o dever de dizer a verdade. Ademais, em sendo os depoimentos colhidos de trabalhadores utilizados como prova, em caso de ajuizamento de Ação Civil Pública, a empresa demandada tem conhecimento sobre a autoria e o teor das informações prestadas pelos seus colaboradores.

Diante disso, surge a seguinte problemática: há proteção ao trabalhador que testemunha perante o MPT? Com o fito de responder, ainda que provisoriamente, o problema apresentado, levanta-se a seguinte hipótese: há proteção ao trabalhador visto que é extraída de diplomas constitucionais e infraconstitucionais de ordem interna, atrelado a garantia constitucional implícita, que impede a retaliação patronal em face do trabalhador.

Nessa senda, diante da ausência de previsão legal específica de proteção, como se verá ao longo do trabalho, se buscou encontrar mecanismos de imunização para o obreiro. Nesse sentido, a importância do tema está diretamente vinculada à ínfima discussão acadêmica no Brasil sobre o assunto, ao passo que pouco se tem conhecimento, enquanto sociedade, da atuação do MPT. Ademais, aos trabalhadores falta consciência dos direitos e garantias que lhe são conferidos, seja por legislação, seja por construção jurisprudencial e/ou doutrinária. No caso em apreço, diante do afinamento e novidade do tema, não há notícia de estudos específicos quanto a aplicação da garantia da indenidade de maneira particularizada ao trabalhador que testemunha perante o MPT.

Assim, pretende-se, no primeiro capítulo, explicar todo o procedimento de instrução do inquérito civil no âmbito do MPT e a obrigatoriedade do depoimento do trabalhador notificado. A finalidade do segundo capítulo, ao seu modo, é investigar na legislação pátria mecanismos para considerar como dispensa discriminatória a demissão da testemunha ouvida pelo MPT. Por sua vez, no terceiro capítulo, pretende-se explorar a aplicação da garantia da indenidade no Brasil, em especial ao trabalhador que prestou depoimento ao MPT. A respeito dos aspectos metodológicos, por sua vez, o método utilizado foi o dedutivo. Consigna-se que a justificativa de tal método, é baseada no estudo amplo acerca dos direitos fundamentais e da garantia da indenidade no ordenamento brasileiro e sua aplicabilidade, particularizada, a testemunha ouvida pelo Ministério Público do Trabalho. Ato contínuo, no que tange aos tipos de pesquisas, elenca-se que, quanto aos fins, este estudo é definido como pesquisa exploratória e quanto aos meios será utilizada a bibliográfica.

2 DA ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

É cediço que a Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB), no art. 127, estabelece que o “Ministério Público é instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, incumbindo-lhe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis.” (Brasil, 1988). O art. 129 da CRFB determina as funções institucionais do órgão em comento, abaixo transcritas:

Art. 129. São funções institucionais do Ministério Público:

- I - promover, privativamente, a ação penal pública, na forma da lei;
- II - zelar pelo efetivo respeito dos Poderes Públicos e dos serviços de relevância pública aos direitos assegurados nesta Constituição, promovendo as medidas necessárias a sua garantia;
- III - promover o inquérito civil e a ação civil pública, para a proteção do patrimônio público e social, do meio ambiente e de outros interesses difusos e coletivos;
- IV - promover a ação de inconstitucionalidade ou representação para fins de intervenção da União e dos Estados, nos casos previstos nesta Constituição;
- V - defender judicialmente os direitos e interesses das populações indígenas;
- VI - expedir notificações nos procedimentos administrativos de sua competência, requisitando informações e documentos para instruí-los, na forma da lei complementar respectiva;

VII - exercer o controle externo da atividade policial, na forma da lei complementar mencionada no artigo anterior;

VIII - requisitar diligências investigatórias e a instauração de inquérito policial, indicados os fundamentos jurídicos de suas manifestações processuais;

IX - exercer outras funções que lhe forem conferidas, desde que compatíveis com sua finalidade, sendo-lhe vedada a representação judicial e a consultoria jurídica de entidades públicas (Brasil, 1988).

De maneira específica, o Ministério Público do Trabalho - MPT, enquanto ramo especializado do Ministério Público da União, tem o objetivo de assegurar o cumprimento da legislação trabalhista e a proteção dos direitos coletivos e difusos dos trabalhadores.

Nesse lastro, para o exercício de sua função institucional, o MPT se vale de diversos instrumentos jurídicos, destacando-se o termo de ajuste de conduta - TAC, inquérito civil, e a ação civil pública, sendo que, nos subtópicos a seguir, será desdobrada a análise acerca de tais instrumentos.

2.1 Do inquérito civil e da prova testemunhal colhida em seu curso

Segundo Hugo Nigro Mazzilli, o inquérito civil pode ser compreendido como:

uma investigação administrativa prévia a cargo do Ministério Público, que se destina a colher elementos de convicção para que o próprio Órgão Ministerial possa identificar se ocorre circunstância que enseje eventual propositura de ação civil pública ou coletiva (Mazzilli, 1999, p.130).

Acerca da temática, na legislação infraconstitucional, especificamente no art. 8º, § 1º, da Lei nº 7.347/85, que regula a Ação Civil Pública, encontra-se um dos primeiros permissivos legais para instauração do inquérito civil, *in verbis*:

O Ministério Público poderá instaurar, sob sua presidência, inquérito civil, ou requisitar, de qualquer organismo público ou particular, certidões, informações, exames ou perícias, no prazo que assinalar, o qual não poderá ser inferior a 10 (dez) dias úteis (Brasil, 1985).

No mesmo diapasão, quando da edição da Lei Complementar nº 75/1993, que dispõe sobre a organização, as atribuições e o estatuto do Ministério Público da União, houve previsão acerca do inquérito civil, notadamente no art. 6º, VII, alíneas *a* e *d*, e art. 84, II, ambos do mesmo dispositivo legal, cuja redação ora se transcreve:

Art. 6º- Compete ao Ministério Público da União:

(...)

VII- promover o inquérito civil e a ação civil pública para:

(...)

a) a proteção dos direitos constitucionais;

(...)

d) outros interesses individuais indisponíveis, homogêneos, sociais, difusos e coletivos;

Art. 84. Incumbe ao Ministério Público do Trabalho, no âmbito das suas atribuições, exercer as funções institucionais previstas nos Capítulos I, II, III e IV do Título I, especialmente:

(...)

II - instaurar inquérito civil e outros procedimentos administrativos, sempre que cabíveis, para assegurar a observância dos direitos sociais dos trabalhadores (Brasil, 1993).

Exposta a conceituação do inquérito civil, faz-se mister elucidar que as legislações e resoluções atinentes ao tópico em questão, dão amplos poderes de investigação ao MPT, tendo em vista sua essencialidade à função jurisdicional do Estado, com vistas a tutelar os interesses dos trabalhadores. A propósito, calha a lição de Silvio Beltramelli Neto, a qual transcreve-se a seguir:

Para o desenvolvimento desta missão, à disposição dos membros do *parquet* foi consolidada uma gama de poderes investigatórios, passíveis de exercício dentro do inquérito civil e, bem por isso, os elementos amealhados por intermédio desse exercício igualmente passaram a ostentar aptidão probatória qualificada (Beltramelli Neto, 2012, p. 543).

Tanto é que o Conselho Superior do Ministério Público do Trabalho - CSMPT - editou a Resolução n° 69/2007 que disciplina, no âmbito do MPT, a instauração e tramitação do inquérito civil, inclusive fazendo menção às provas que poderão ser colhidas no curso do inquérito, conforme redação expressa do art. 6º, §§1º e 2º

Art. 6º A instrução do inquérito civil será presidida por membro do Ministério Público do Trabalho a quem for conferida essa atribuição, nos termos da lei.

§ 1º Para o esclarecimento do fato objeto de investigação, deverão ser colhidas todas as provas permitidas pelo ordenamento jurídico, com a juntada das peças em ordem cronológica de apresentação, devidamente numeradas em ordem crescente.

§ 2º Todas as diligências serão documentadas mediante termo ou auto circunstanciado (Brasil, 2007).

Diante da ampla possibilidade de utilização de provas diversas pelo MPT, a colheita de depoimentos dos trabalhadores é o objeto central de análise do presente trabalho. Nesse contexto, trabalhadores ou ex-trabalhadores de uma empresa/entidade inquirida são escolhidos, em regra, de maneira aleatória ou a critério do Procurador do Trabalho Oficiante, para prestar depoimento na qualidade de testemunha. Ato contínuo, são devidamente notificados e desde já ficam cientificados que podem ser conduzidos de maneira coercitiva para tal assentada. É nesse sentido o comando extraído do art. 8º, I, da LC n° 75/1993, abaixo reproduzido:

Art. 8º Para o exercício de suas atribuições, o Ministério Público da União poderá, nos procedimentos de sua competência:

I - notificar testemunhas e requisitar sua condução coercitiva, no caso de ausência injustificada (Brasil, 1993).

Não se pode olvidar, por oportuno, da obrigatoriedade de atender a determinação do MPT, haja vista a previsão de consequências previstas no art. 8º, § 3º, da LC n° 75/1993:

Art. 8º Para o exercício de suas atribuições, o Ministério Público da União poderá, nos procedimentos de sua competência:

(...)

§ 3º A falta injustificada e o retardamento indevido do cumprimento das requisições do Ministério Público implicarão a responsabilidade de quem lhe der causa (Brasil, 1993).

Assim, há a previsão do crime de desobediência, estabelecido no art. 330 do Código Penal Brasileiro, assim entendida a conduta de “Desobedecer a ordem legal de funcionário público”, sujeitando o infrator a uma pena de detenção de quinze dias a seis meses, além de multa.” (Brasil, 1940)

A propósito, cumpre salientar que, iniciada audiência administrativa, a testemunha é advertida do seu dever de dizer a verdade sobre o que viu e o que lhe foi questionado, visto que existe a tipificação do crime de falso testemunho, com previsão no art. 342 do Código Penal:

Art. 342. Fazer afirmação falsa, ou negar ou calar a verdade como testemunha, perito, contador, tradutor ou intérprete em processo judicial, ou administrativo, inquérito policial, ou em juízo arbitral: Pena - reclusão, de 2 (dois) a 4 (quatro) anos, e multa (Brasil, 1940).

Diante das disposições legais expressas de prática de crime de falso testemunho em caso de afirmação falsa, calar a verdade ou negá-la, atrelada à possibilidade de condução coercitiva pela polícia, verifica-se não restar outra alternativa à testemunha senão a de se fazer presente na audiência administrativa e não faltar com a verdade. Sob esse prisma, o depoimento da testemunha, em caso de confirmação das irregularidades trabalhistas investigadas pelo MPT, pode ser usado como prova em eventual processo judicial.

Aliás, urge mencionar sobre o sigilo das atas administrativas que contém em seu cerne os depoimentos colhidos, uma vez que, foi editada pelo CSMPT a Resolução nº 69/2007, havendo menção expressa acerca da decretação de sigilo em seu art. 7º, *in verbis*:

Art. 7º Aplica-se ao inquérito civil o princípio da publicidade dos atos, com exceção das hipóteses de sigilo legal ou em que a publicidade possa acarretar prejuízo às investigações, casos em que a decretação do sigilo legal deverá ser motivada.

(...)

§ 5º A restrição à publicidade deverá ser decretada em decisão motivada, para fins do interesse público, e poderá ser, conforme o caso, limitada a determinadas pessoas, provas, informações, dados, períodos ou fases, cessando quando extinta a causa que a motivou (Brasil, 2007).

Não se pode olvidar que a decretação de sigilo é tópico sensível e bastante discutido pela doutrina, dada as prerrogativas conferidas aos advogados, na Lei nº 8.906/94, porém a própria legislação prevê a possibilidade de mitigação, notadamente em seu art. 7º, § 11, reproduzido abaixo

No caso previsto no inciso XIV, a autoridade competente poderá delimitar o acesso do advogado aos elementos de prova relacionados a diligências em andamento e ainda não documentados nos autos, quando houver risco de comprometimento da eficiência, da eficácia ou da finalidade das diligências (Brasil, 1994).

No entanto, é inequívoco que a notícia por parte do empregador acerca da audiência administrativa com um de seus empregados, pode, sobremaneira, intimidar e, de maneira perigosa, comprometer o depoimento, inibindo a eficácia da oitiva.

Por fim, cumpre salientar que seguindo a liturgia e trâmite do inquérito civil, o mesmo é encerrado das seguintes maneiras: a) o convencimento da inexistência de fundamento para a propositura da ação civil, promovendo o arquivamento dos autos do inquérito civil; b) a formalização, mediante termo nos autos, de compromisso com vistas ao cumprimento das obrigações legais adstritas a denúncia, momento pelo qual tal documento se torna título executivo extrajudicial, nos termos do art. 784 do CPC; c) a propositura perante a Justiça do Trabalho da Ação Civil Pública, com início assim de um processo judicial.

2.2 Da propositura da Ação Civil Pública

O arcabouço legislativo acerca da temática, consolidou a atuação do *Parquet* quanto à proposição de Ação Civil Pública perante a Justiça do Trabalho, quando da edição da Lei nº 7.347/1985, que regulamenta a Ação Civil Pública, cujo art. 5º estabelece, de forma expressa, a legitimidade do Ministério Público para a propositura de ações civis públicas, ainda que de forma concorrente com outras entidades.

Art. 5ª Têm legitimidade para propor a ação principal e a ação cautelar:
I - o Ministério Público (Brasil, 1985).

Por outro lado, a Lei Complementar nº 75/1993, no art. 83, III, também dispõe sobre a Ação Civil Pública, cuja redação ora se transcreve:

Art. 83 – Compete ao Ministério Público do Trabalho o exercício das seguintes atribuições junto aos órgãos da Justiça do Trabalho:
(...)
III - promover a ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho, para a defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos (Brasil, 1993).

Assim, na hipótese de ajuizamento da ação civil pública, por força dos princípios constitucionais próprios do Estado Democrático de Direito, os depoimentos colhidos saem do caráter sigiloso, para que passem pelo crivo do contraditório e ampla defesa, que são expressamente preconizados no art. 5º, LV, da Constituição da República Federativa do Brasil, quando prescreve que “aos litigantes, em processo judicial ou administrativo, e aos acusados em geral são assegurados o contraditório e ampla defesa, com os meios e recursos a ela inerentes” (Brasil, 1988).

Dessa forma, é nesse momento, que o empregador toma conhecimento do teor do depoimento prestado por seu empregado, prova essa, que, em uma visão sistêmica, pode ter contribuído para que em face da empresa tenha sido manejada uma ACP.

Nessa senda, se torna inequívoco que aos trabalhadores, em especial aqueles que ainda figuram no quadro de funcionários da empresa investigada, seja concedida a garantia de não sofrer nenhum tipo de represália decorrente do cumprimento do dever legal.

3 DA PROTEÇÃO A TESTEMUNHA OUVIDA PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Historicamente, o trabalhador quase sempre é a parte mais vulnerável na relação de emprego. Tanto é que, em razão dessa hipossuficiência, surge o Direito do Trabalho para proteger o empregado.

Sob esse prisma, faz-se mister salientar o princípio da proteção. Segundo Mauricio Godinho Delgado “pode-se afirmar que sem a ideia protetiva-retificadora, o Direito Individual do Trabalho não se justificaria histórica e cientificamente”. (Delgado, 2023, p. 237)

3.1 Do poder diretivo do empregador

Na execução do contrato individual de trabalho, o empregador exerce o poder empregatício em face do empregado. Colaciona-se abaixo lição exarada pelo doutrinador Mauricio Godinho Delgado acerca dos poderes do empregador

Poder empregatício é o conjunto de prerrogativas asseguradas pela ordem jurídica e tendencialmente concentradas na figura do empregador, para exercício no contexto

da relação de emprego. Pode ser conceituado, ainda, como o conjunto de prerrogativas com respeito à direção, regulamentação, fiscalização e disciplinamento da economia interna à empresa e correspondente prestação de serviço (Delgado, 2023, p. 764).

De maneira particular, o presente trabalho se detém ao poder diretivo, uma vez que, tal poder abrange a possibilidade do empregador resilir o contrato de trabalho por sua mera liberalidade, também denominada de dispensa sem justa causa, desde que venha a arcar com a multa de 40% sobre o saldo do fundo de garantia do tempo de serviço - FGTS, nos moldes do art. 18º, § 1º, da Lei nº 8.036/1990.

Contudo, insta mencionar que tal poder não pode ser exercido de maneira desmedida, devendo ser executado em conformidade com a dignidade da pessoa humana, enquanto fundamento da República, nos moldes do art. 1º, III, da CF, e com a valorização do trabalho humano, enquanto preceito sobre o qual se funda a ordem econômica, nos termos do art. 170º da CF/88.

3.2 Da dispensa discriminatória da testemunha ouvida pelo MPT

Como já mencionado, diante da impossibilidade de anonimato, tendo em vista a sistemática constitucional vigente, a testemunha, revelada pelo sistema de justiça, pode vir a ter seu contrato de trabalho rescindido por parte do empregador, como forma de retaliação patronal.

Aliás, se abruptamente o empregador rescinde o contrato de trabalho por justa causa como forma de punir o trabalhador que prestou seu depoimento ao MPT, claramente se estaria diante de uma flagrante dispensa arbitrária, ensejando possível reversão dessa modalidade de extinção do contrato de trabalho, uma vez que, tal situação narrada não encontra respaldo no art. 482 da CLT.

No entanto, a problemática circunda a hipótese da rescisão imotivada do contrato de trabalho, traduzida em discriminação e arbitrariedade, pois possuem como motivação o fato do trabalhador ter prestado depoimento ao MPT. Nesses casos, questiona-se a validade da demissão ocorrida.

O paronama narrado atrai a censura do art. 1º da Lei nº 9.029/ 1995, que versa sobre a discriminação nas relações de trabalho:

É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal (Brasil, 1995).

Sublinhe-se que o tratamento hostil dispensado pela empresa ao trabalhador - com perseguição, restrição de direitos, assédio moral e, como ápice de tal barbaridade, a demissão - em nada vai eximir a responsabilidade empresarial com as normas de trabalho. Ao revés, a transferência ilegítima de responsabilidade que cabia ao empregador para o empregado testemunha só demonstra a necessidade de intervenção pela Justiça do Trabalho.

No mesmo giro, o embate existente na via judicial, entre a empresa ré e o MPT, não se dissipa com a dispensa discriminatória do trabalhador. A bem da verdade, não haveria um processo judicial, se a empresa adotasse como postura o cumprimento da legislação trabalhista em sua totalidade. De modo que, a dispensa serve tão somente a satisfazer sentimentos egoísticos e de vingança, haja vista que “ a duração da relação de trabalho serve ao sistema capitalista, porque permite à empresa uma melhor organização e o maior

aproveitamento da mão de obra, que se qualifica com o decurso do tempo”. (Severo, 2011, p. 25).

A Lei nº 9.029/1995, prescreve no art. 4º, duas formas alternativas de reparação do ato discriminatório perpetrado pelo empregador:

Art. 4º O rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, nos moldes desta Lei, além do direito à reparação pelo dano moral, faculta ao empregado optar entre:

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

II - a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais (Brasil, 1995).

No âmbito internacional, registra-se a Convenção nº 111 da OIT que versa sobre discriminação em matéria de emprego e profissão, internalizada ao direito brasileiro, por meio do Decreto nº 62.150/1968, na qual seu art. 1º, define discriminação, *in verbis*:

ARTIGO 1º

1. Para 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.

(...) (Brasil, 1964).

Cabe trazer à baila que qualquer Estado-membro que tenha ratificado a Convenção ora abordada deve implementar medidas com vistas a eliminar a discriminação no emprego, a exemplo da promulgação, revogação ou modificação de legislações, com o objetivo de amoldar todo o ordenamento jurídico interno, razão pela qual, se transcreve o art. 2º, *in verbis*:

ARTIGO 2º- Qualquer Membro para o qual a presente convenção se encontre em vigor compromete-se a formular e aplicar uma política nacional que tenha por fim promover, por métodos adequados às circunstâncias e aos usos nacionais, a igualdade de oportunidade e de tratamento em matéria de emprego e profissão, com objetivo de eliminar toda discriminação nessa matéria.

Assim, a proibição da discriminação está expressa tanto na Constituição Federal, quanto na legislação infraconstitucional e internacional. Dessa maneira, observa-se uma estrutura normativa robusta e abrangente, voltada à promoção da igualdade e à repressão de condutas discriminatórias.

3.3 Do abuso de direito e violação da boa-fé do contrato de trabalho

Em caso de ocorrência da demissão da testemunha ouvida pelo MPT, é plenamente possível a aplicação de conceitos como o abuso do poder diretivo do empregador. Desse modo, para chegar ao clímax do assunto em tela, é necessário fazer uma digressão sobre

terminologias e conceitos próprios do Direito Civil, aplicáveis ao Direito do Trabalho, cujo permissivo celetista encontra-se entabulado no art. 8º, § 1º, da CLT, abaixo transcrito:

Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

§ 1º O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho (Brasil, 1943).

Como dito anteriormente, o poder empregatício deve ser exercido dentro de certos limites, de modo que, se houver excesso, há o cometimento do abuso de direito, na forma preconizada pelo art. 187 do Código Civil, do qual se extrai que “também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes” (Brasil, 2002). A propósito, cumpre transcrever lição de Flávio Tartuce sobre a temática abordada:

O art. 187 do CC traz uma nova dimensão de ilícito, consagrando a teoria do abuso de direito como ato ilícito, também conhecida por teoria dos atos emulativos. Amplia-se a noção de ato ilícito, para considerar como precursor da responsabilidade civil aquele ato praticado em exercício irregular de direitos, ou seja, o ato é originariamente lícito, mas foi exercido fora dos limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé objetiva ou pelos bons costumes (Tartuce, 2015, p. 372).

Quanto ao contrato de trabalho, aos moldes do art. 422 do Código Civil, “Os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé” (Brasil, 2002). No mesmo giro, colaciona-se jurisprudência do TRT-13 acerca da boa-fé objetiva que deve reger todo contrato de trabalho

O vínculo trabalhista, ante sua natureza contratual, deve observância aos princípios regentes aplicáveis a todo tipo de contrato, dentre eles, o princípio da boa-fé objetiva, nos termos do art. 422 do Código Civil, aplicável por força do disposto no art. 8º, § 1º, da CLT, que significa o dever de lealdade, transparência, confiança recíproca entre os contratantes, sendo certo que a proteção do trabalhador, evidenciada pelos fundamentos constitucionais da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, deve ser preservada no comportamento das partes em todos os momentos da relação contratual. (TRT da 13ª Região. Processo nº 0000149-53.2025.5.13.0027. 1ª Vara do Trabalho de Santa Rita. Juiz: André Machado Cavalcanti. Data de assinatura: 21/05/2025).

Nessa perspectiva, a despedida, nos moldes do que até então foi narrado, passa longe dos limites do poder diretivo e viola sobremaneira a boa-fé existente no contrato de trabalho, razão pela qual eventual despedida como ato de vingança patronal deve ser entendida como inválida, sendo garantida ao trabalhador sua reintegração ao posto de trabalho.

Nessa senda, menciona-se a nulidade do negócio jurídico, que ocorre quando este infringe normas legais de ordem pública ou princípios fundamentais do direito tornando-o inválido desde a sua origem. No âmbito das relações de trabalho, essa nulidade se manifesta nas despedidas discriminatórias, razão pela qual se transcreve dispositivo legal do Código Civil:

Art. 166. É nulo o negócio jurídico quando:

(...)

III - o motivo determinante, comum a ambas as partes, for ilícito;

(...)

VII - a lei taxativamente o declarar nulo, ou proibir-lhe a prática, sem cominar sanção. (Brasil, 2002)

Insta mencionar que o MPT pode intervir em casos como este, inteligência e redação do art. 168 do Código civil quando dispõe que “As nulidades dos artigos antecedentes podem ser alegadas por qualquer interessado, ou pelo Ministério Público, quando lhe couber intervir.” (Brasil, 2002). Ressalte-se, aliás, sobre a possibilidade do *parquet*, inclusive, buscar medida judicial para reverter esse tipo de ilegalidade perpetrada, dada a ampla gama de instrumentos à sua disposição, preconizados no art. 6º da LC n. 75/93.

3.4 Da responsabilidade civil do empregador

Evidenciado o abuso de direito perpetrado pela empresa ré e a exorbitância do exercício do poder diretivo, há substrato jurídico para a responsabilização do empregador.

Segundo Maurício Godinho Delgado, “configurada a conduta discriminatória no momento da ruptura do contrato (assim como no instante de sua formação, tal como durante o desenrolar da vida do contrato), incide o dever de reparação do dano moral perpetrado” (Delgado, 2023, p. 753).

Nesse diapasão, é possível afirmar que a dispensa de cunho discriminatório enseja reparação por dano moral, que “corresponde a toda dor psicológica ou física injustamente provocada em uma pessoa humana.” (Delgado, 2023, p. 716).

A despeito do tema, torna-se necessária a menção aos elementos da responsabilidade civil, que precisam ser verificados de maneira cumulativa, quais sejam: “dano; nexo causal; culpa empresarial” (Delgado, 2023, p. 721). Outrossim, a disciplina da responsabilidade civil na seara trabalhista, encontra previsão legal a partir do art. 223 da CLT, quando aborda o dano extrapatrimonial:

Art. 223-A. Aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos deste Título.

Art. 223-B. Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação. (Brasil, 1943)

Seguindo essa lógica, se reproduz jurisprudência do TRT-13 acerca da possibilidade de indenização por dano moral em caso de dispensa discriminatória:

RECURSO PATRONAL. AJUIZAMENTO DE AÇÃO TRABALHISTA. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. CONFIGURAÇÃO. REINTEGRAÇÃO. DANO MORAL. INDENIZAÇÃO DEVIDA. A dispensa discriminatória configura ato ilícito passível de reparação, nos termos dos artigos 187 e 927 do CC e da Lei 9.029/95. No que tange às normas internacionais, destaca-se no presente tema as Convenções 111 e 168 da OIT, que repelem toda e qualquer forma de discriminação no âmbito laboral. Logo, havendo prova nos autos de que o empregador tem como prática, quando necessária a redução de seu quadro, a demissão primeiramente daqueles que retornam do INSS ou que detenham ações judiciais contra si propostas, e de que estava a autora enquadrada nesse contexto, escorreita a sentença que reconheceu como discriminatória sua dispensa, deferindo-lhe, por conseguinte, a reintegração e a responsabilidade civil perseguidas. Recurso não provido. RECURSO ADESIVO DO AUTOR. RESSARCIMENTO INTEGRAL. DEVIDO. Nos termos do art. 4º da Lei 9.029/95, o rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório garante ao empregado, além do direito à reparação pelo dano moral, o ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas. Recurso a que se dá parcial provimento. (TRT da 13ª

Região; Processo: 0131828-34.2015.5.13.0026; Data de assinatura: 06-10-2017; Órgão Julgador: Gabinete da Vice Presidência - 2ª Turma; Relator(a): THIAGO DE OLIVEIRA ANDRADE)

Ademais, os aparatos legais, jurisprudenciais e doutrinários citados, só corroboram o entendimento de que a dispensa discriminatória é gravemente censurada pela ordem jurídica e, portanto, enseja a responsabilidade de seu transgressor.

4 A TESE DA GARANTIA DA INDENIDADE E SUA APLICABILIDADE AO DIREITO BRASILEIRO

A priori, é oportuno rememorar a definição de algumas palavras que serão utilizadas ao longo do presente trabalho, para melhor compreensão do tópico em análise. De acordo com o dicionário online de português - Dicio - “Indene” é aquele “Que não foi lesado; que não teve prejuízos”(DICIO, 2025) e “indenidade” é “Característica, particularidade ou estado de indene (ilesos).”(DICIO, 2025).

Acerca do surgimento da garantia da indenidade, enquanto instituto jurídico, remonta-se ao Tribunal Constitucional da Espanha, especificamente no ano de 1993, quando a Corte julgou o STC n. 7/1993. A respeito de seu conteúdo o jurista Miguel Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, citado por Augusto César Leite de Carvalho, transcreve trecho da sentença: “retaliar um trabalhador com a despedida, por haver ele tentado o exercício da ação judicial, representa uma conduta vulneradora da tutela judicial efetiva, que deverá ser sancionada pelos Tribunais com a nulidade radical de tal medida” (Ferrer, *apud*, Carvalho, 2013, p. 104)

Sobre a distinção entre os direitos e garantias fundamentais, pontua o doutrinador Jorge Miranda, citado por Augusto César Leite de Carvalho:

Os direitos representam só por si certos bens, as garantias destinam-se a assegurar a fruição desses bens; os direitos são principais, as garantias são acessórias, e, muitas delas, adjetivas ainda que possam ser a realização das pessoas e inserem-se direta e indiretamente, por isso, nas respectivas esferas jurídicas, as garantias só nelas se projetam pelo nexos que possuem com os direitos; na acepção jusracionalista inicial, os direitos declaram-se, as garantias estabelecem-se (Miranda, *apud*, Carvalho, 2013, p.29).

Superada tal distinção, cita-se o conceito de Augusto César Leite de Carvalho sobre a garantia da indenidade:

A garantia da indenidade consiste em ‘uma técnica de proteção do exercício dos direitos fundamentais’, segundo a síntese feliz de Casas Baamonde. Não obstante a expressão seja recente, trata-se de ‘uma nova denominação da ineficácia dos atos empresariais lesivos de direitos fundamentais’, como aponta Rodríguez- Piñero, com igual capacidade de concisão (Carvalho, 2013, p. 112).

Aliás, “percebe-se que a garantia de indenidade não seria *a priori* um direito, senão um instrumento a serviço de um direito propriamente dito, ou seja, seria a imunização dos que exercem um direito fundamental, especialmente o direito ao exercício de ação judicial.” (Carvalho, 2013, p.113).

Avançando um tanto mais, transcreve-se recorte da lição de Álvares Alonso, citado por Augusto César Leite de Carvalho:

A amplitude de faculdades que integram os poderes empresariais, assim como o aspecto de a relação laboral prolongar-se no tempo, propiciam que as represálias possam aparecer sob distintas formas (despedidas, sanções disciplinares,

transferências, remoções, alteração funcional, privação de complementos salariais etc.) e em momentos diversos (durante o desenvolvimento da relação de trabalho, no momento de sua extinção e, inclusive, antes e depois do período de vigência do contrato). Pois bem, a garantia da indenidade, em princípio, gera efeitos frente a todo esse elenco de medidas de retorsão imagináveis, com inteira independência de qual seja o instrumento ou embasamento escolhido pelo empregador para prejudicar o trabalhador litigante (Carvalho, 2013, p. 113).

Volvendo o olhar para a realidade brasileira, a sobredita tese da garantia da indenidade foi incorporada no Brasil pelo atual Ministro do Tribunal Superior do Trabalho (TST), Augusto César Leite de Carvalho, referencial teórico da presente investigação.

Para além de um importante instrumento doutrinário de combate à arbitrariedade nas relações jurídico-laborais, a garantia foi reconhecida como aplicável ao ordenamento jurídico pátrio pela jurisprudência do TST:

DISPENSA RETALIATÓRIA - DISCRIMINAÇÃO EM RAZÃO DO AJUIZAMENTO DE RECLAMATÓRIA TRABALHISTA - ABUSO DE DIREITO - REINTEGRAÇÃO Demonstrado o caráter retaliatório da dispensa promovida pela Empresa, em face do ajuizamento de ação trabalhista por parte do Empregado, ao ameaçar demitir os empregados que não desistissem das reclamações ajuizadas, há agravamento da situação de fato no processo em curso, justificando o pleito de preservação do emprego. A dispensa, nessa hipótese, apresenta-se discriminatória e, se não reconhecido esse caráter à despedida, a Justiça do Trabalho passa a ser apenas a justiça dos desempregados, ante o temor de ingresso em juízo durante a relação empregatícia. Garantir ao trabalhador o acesso direto à Justiça, independentemente da atuação do Sindicato ou do Ministério Público, decorre do texto constitucional (CF, art. 5º, XXXV), e da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948(arts. VIII e X), sendo vedada a discriminação no emprego (convenções 111 e 117 da OIT) e assegurada ao trabalhador a indenidade frente a eventuais retaliações do empregador (cfr. Augusto César Leite de Carvalho, Direito Fundamental de Ação Trabalhista, in Revista Trabalhista: Direito e Processo, Anamatra – Forense, ano 1, v.1, n. 1 – jan/mar 2002 – Rio). Diante de tal quadro, o pleito reintegratório merece agasalho. Recurso de embargos conhecido e provido. (E-RR-7633000-19.2003.5.14.0900, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Ives Gandra Martins Filho, DEJT 13/04/2012).

Cita-se ainda:

RECURSO DE EMBARGOS REGIDO PELA LEI 11.496/2007. (...). LEGITIMIDADE DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. AÇÃO CIVIL COLETIVA. DIREITOS INDIVIDUAIS HOMOGÊNEOS. PRETENSÃO RELATIVA A DISPENSA E SANÇÕES DE CARÁTER PECUNIÁRIO A EMPREGADOS QUE PROPUSERAM RECLAMATÓRIA TRABALHISTA CONTRA A EMPREGADORA E NÃO ADERIRAM AO ACORDO JUDICIAL PROPOSTO PELA EMPRESA. A legitimidade do Ministério Público do Trabalho para ajuizar ação civil pública ou ação coletiva está assegurada pelos artigos 127, caput, e 129, III e IX, da Constituição Federal c/c os artigos 83 e 84 da Lei Complementar 75/93 e 81, 82, I, e 91 do Código de Defesa do Consumidor. Dessa forma, sempre que restar caracterizada lesão a uma coletividade definida de trabalhadores e existir, conseqüentemente, um ato lesivo a contratos de trabalho, de forma direta ou indireta, o Ministério Público do Trabalho terá legitimidade para ajuizar ação com vistas a tutelar o direito correspondente em juízo. No caso dos autos, verifica-se que a pretensão do *Parquet* visa a anular e impedir a alegada prática de atos discriminatórios da empresa, concernentes em dispensa e sanções de caráter pecuniário (supressão de gratificações e adicionais), a empregados que ajuizaram reclamação trabalhista e não aderiram ao acordo judicial proposto pela empresa. Trata-se de pretensão relativa a interesse social relevante, objetivando

impedir o alegado abuso do direito potestativo patronal (CF/88, art. 7º, I) como forma de retaliação aos empregados que exerceram o direito fundamental de acesso ao Judiciário que implicaria afronta àquela outra garantia fundamental prevista na Constituição da República, concernente a não discriminação (CF/88, art. 5º, caput e inciso XXXV). A hipótese, se confirmada, configurará típico caso de aplicação do instituto que a doutrina jurídica moderna, sobretudo espanhola, denomina garantia de indenidade, a qual consiste em uma técnica de proteção do exercício dos direitos fundamentais, na busca da ineficácia dos atos empresariais lesivos de direitos fundamentais dos trabalhadores, na expressão dos doutrinadores espanhóis Casas Baamonde e Rodríguez-Piñero. Destaque-se que não se cuida, como pareceu à Turma, de direito insusceptível de tutela por ação civil coletiva, porque preponderaria o poder potestativo de rescisão contratual. O Supremo Tribunal Federal reconhece a relevância da pretensão ligada à garantia de indenidade, ao considerar que, se de um lado reconhece-se o direito do empregador de fazer cessar o contrato a qualquer momento, sem que esteja obrigado a justificar a conduta, de outro não se pode olvidar que o exercício respectivo há que ocorrer sob a égide legal e esta não o contempla como via oblíqua para se punir aqueles que, possuidores de sentimento democrático e certos da convivência em sociedade, ousaram posicionar-se politicamente, só que o fazendo de forma contrária aos interesses do co - partícipe da força de produção” (RE 130206-PA, relator Ministro Ilmar Galvão, DJ de 14/8/1992). No âmbito desta Subseção Especializada, há precedentes que também respaldam esse entendimento (E-RR 155200-45.1999.5.07.0024, de relatoria do Ministro Lélío Bentes Corrêa, DEJT de 23/3/2012 e E-RR 7633000-19.2003.5.14.0900, relator Ministro Ives Gandra Martins, julgado em 29/3/2012, DEJT de 13/4/2012). Logo, diante da relevância do direito perseguido e da plausibilidade da postulação, não há dúvida da legitimidade do Ministério Público do Trabalho para ajuizar a presente demanda. Recurso de embargos conhecido e provido. (E-ED-RR-197400-58.2003.5.19.0003, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Augusto Cesar Leite de Carvalho, DEJT 29/06/2012).

Assim, não se pode olvidar que a tese ora levantada é aplicável e pode ajudar a proteger a testemunha ouvida pelo MPT, como se verá mais adiante.

4.1 Da aplicabilidade da tese da garantia da indenidade a qualquer direito fundamental

Ao longo de sua obra, Augusto César Leite de Carvalho deixou evidente que a garantia da indenidade é aplicável a qualquer direito fundamental, enfatizando e pormenorizando o direito de ação. Ele ressalta que, na execução do contrato de trabalho, o trabalhador pode exercer esse direito sem sofrer qualquer prejuízo, *in verbis*:

Não obstante a despedida seja a represália patronal mais comum, é certo que são igualmente inválidas outras medidas como as transferências e remoções, alterações funcionais, restrições ao direito de aderir a regulamentos de empresa mais benéficos e mesmo a privação dissimulada de complementos salariais, pois o propósito é o de imunizar inteiramente o demandante contra qualquer ato patronal de retaliação pelo exercício de ação. (Carvalho, 2013. p. 222)

Segundo Carvalho (2013, p. 204) “o propósito de fazer indene a pessoa que exerce um direito fundamental não é propriamente novo no Brasil, não obstante o seja o termo indenidade”. Anota ainda que “não importa se, no Brasil, a garantia de indenidade não está prevista, ao menos textualmente, em norma escrita. É ela a proteção em favor da pessoa que exerce um direito fundamental” (Carvalho, 2013, p. 37).

O doutrinador Augusto César Leite de Carvalho cita precedentes emanados pela Corte Constitucional que fora berço da sobredita garantia, nos quais há menção à impossibilidade de medida corretiva em face de quem exerce um direito fundamental:

O mesmo Tribunal validava definitivamente a asserção de que “a utilização de um direito constitucional não pode nunca ser objeto de sanção”, como o disse, por exemplo, no precedente em que decidiu pela imunização de um trabalhador que havia exercido o direito de greve (STC n. 11/1981) (Carvalho, 2013, P. 126).

Frisa-se que, embora na jurisprudência adotada principalmente pelo o TST e pelos Tribunais Regionais espalhados pelo Brasil, no que tange à despedida do empregado em momento posterior ao ajuizamento de uma reclamação trabalhista, sustenta-se que tal garantia pode, sim, ter aplicabilidade mais ampla. Nesse sentido, é a lição do Min. Augusto César Leite de Carvalho:

A doutrina constitucional evoluiu na direção da inteira imunização dos titulares de direitos fundamentais, negando eficácia a todos os estorvos engendrados contra a efetividade de tais direitos pelo poder público por por particulares investidos de poder social, especificamente o empresário (Carvalho, 2013, p. 121).

Desse modo, a garantia da indenidade pode ser invocada para tutelar qualquer direito fundamental. No caso em questão, o direito/dever que precisa ser agasalhado por tal garantia é o preconizado no art. 5, II, da Carta Magna, abaixo transcrito, sob pena do esvaziamento dos direitos fundamentais e dos próprios fundamentos da República brasileira:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

(...)

II - ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei;

(...)

§ 1º As normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata (Brasil, 1988).

Com efeito, é possível reconhecer, em um mesmo dispositivo constitucional, a coexistência de direitos e deveres. É o que se verifica no artigo supracitado, que assegura a liberdade dos indivíduos, desde que não contrariada por disposição legal, ao mesmo tempo em que impõe o dever de submissão à lei. Assim, se o exercício legítimo de um direito fundamental não pode ensejar punição, com maior razão não se admite que haja total desproteção daquele que cumpre um dever legalmente estabelecido.

Destarte, admitir que o empregador aplique represálias pelo mero atendimento a um dever legal implica negar a própria aplicação do Direito, já que quando o Poder Judiciário é provocado pelo MPT para tutelar os direitos dos trabalhadores, alguns destes são lesados pelo simples fato de cumprimento estrito de um dever legal. Seguindo a mesma linha de pensamento Valle Munõz, citado por Augusto César Leite de Carvalho, escreveu:

Os poderes empresariais têm um limite infranqueável no respeito aos direitos fundamentais dos trabalhadores, com as modulações que estes sofrem em seu exercício dentro de uma relação laboral’, pois ‘admitir a represália patronal ante a ação judicial do trabalhador em reclamação de seus direitos, não somente deixa em uma situação de inferioridade a quem já é a parte débil do contrato, mas também resulta alheio ao nosso sistema constitucional de convivência social e democrática, conforme os arts. 1º e 9.2 da Constituição da Espanha (Munõz, *apud*, Carvalho, 2013, p. 103-104).

Assim, admitir tal situação é também admitir a própria ruína do Direito, ao passo que, por meio de uma decisão no plano formal/ideal, há a previsão de direitos, enquanto no plano fático, estes encontram-se totalmente violados em dissonância ao ordenamento jurídico pátrio, uma vez que o status de empregado pode ser alterado, agora para desempregado, tão somente pelo cumprimento da lei.

Afinal, “não basta afirmar que os direitos e garantias fundamentais são de eficácia direta e imediata, é preciso assegurar que assim também deve suceder nas hipóteses em que a regulamentação da garantia dependeria de intervenção do legislador e ele se omite” (Carvalho, 2013, p.84).

Como já dito, a garantia da indenidade não é condicionada tão somente ao direito de ação, conforme escreveu Augusto César, tanto é que a terminologia/expressão pode ser aplicada à greve e à liberdade sindical. Desse modo, é plenamente possível que a garantia da indenidade seja aplicável de maneira imediata a testemunha ouvida pelo MPT, dado que já é aplicável o direito cuja garantia se presta a proteger, até que sobrevenha, e se vier, a alteração legislativa que será objeto de análise em tópico próprio.

Por fim, destaca-se o encargo probatório e a garantia da indenidade, conforme leciona Augusto César Leite de Carvalho:

A ordem de reintegração em hipótese de represália contra o exercício de um direito fundamental, inclusive o direito de ação judicial, seria anódino se não fosse a providência de proteger o trabalhador também quanto à dificuldade, quiçá impossibilidade, de ele provar a intenção malsã de seu empregador. Não se há dizer, por isso, que o propósito vingativo do empregador não precisa ser provado, senão que basta a prova indiciária. Assim, o trabalhador deve convencer o juiz sobre a ocorrência de fatos dos quais seria possível presumir o projeto retaliativo que movera o empregador à realização do ato de dispensa (ou outro ato de comando), encarregando-se o empregador de provar que seu motivo era legítimo. (Carvalho, 2013, p.216)

Tal entendimento encontra respaldo no Enunciado nº 2 da 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho, *in verbis*:

2. DIREITOS FUNDAMENTAIS - FORÇA NORMATIVA. I – (...) III - LESÃO A DIREITOS FUNDAMENTAIS. ÔNUS DA PROVA. Quando há alegação de que ato ou prática empresarial disfarça uma conduta lesiva a direitos fundamentais ou a princípios constitucionais, incumbe ao empregador o ônus de provar que agiu sob motivação lícita. A jurisprudência, na esteira do direito a não discriminação e à garantia do emprego contra despedida arbitrária, preconiza que, diante de indícios de práticas discriminatórias no desligamento de trabalhadores, caberá a empresa comprovar que as despedidas não tiveram finalidade ilegítima.

Nesse mesmo sentido, a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho consolida a inversão do ônus da prova em hipóteses de dispensa discriminatória. Em decisão recente:

EMENTA: I. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista interposto pelo reclamado. Dispensa discriminatória. Indenização por danos morais. Depressão. Transcendência não reconhecida. O entendimento desta Corte Superior é no sentido de que ônus da prova da dispensa não discriminatória cumpre ao empregador. Isso porque o direito de rescisão unilateral do contrato de trabalho, mediante iniciativa do empregador, como expressão de seu direito potestativo, não é ilimitado, encontrando fronteira em nosso ordenamento jurídico, notadamente na constituição federal, que, além de ter erigido como fundamento de nossa nação a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho (art. 1º, iii e iv), repele todo tipo de discriminação (art. 3º, iv) e reconhece como direito do trabalhador a proteção da

relação de emprego contra despedida arbitrária (art. 7º, i). Esta Corte, inclusive, sinaliza que, quando caracterizada a dispensa discriminatória, ainda que presumida, o trabalhador tem direito à reintegração, mesmo não havendo legislação que garanta a estabilidade no emprego, consoante a diretriz da Súmula nº 443 do TST. No presente caso, emerge dos autos que a dispensa do reclamante, ocorrida dez dias após o retorno de benefício previdenciário para tratamento da depressão, foi discriminatória e arbitrária, até porque não houve nenhuma prova de que ela ocorreu por motivo diverso, constituindo, portanto, afronta aos princípios gerais do direito, especialmente os previstos nos arts. 1º, III, 3º, IV, 7º, I, e 170 da Constituição Federal. Agravo de instrumento não provido. Agravo de instrumento não provido. (TST; AIRR 10445-03.2019.5.03.0067; Relª Min. Delaíde Alves Miranda Arantes; julg. 27/06/2023; DEJT 21/08/2023).

Em complemento, outra decisão reforça tal entendimento:

(...) II - RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.015/2014. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. REINTEGRAÇÃO E INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS . 1 - O entendimento desta Corte superior é no sentido de que ônus da prova da dispensa não discriminatória cumpre ao empregador. Isso porque o direito de rescisão unilateral do contrato de trabalho, mediante iniciativa do empregador, como expressão de seu direito potestativo, não é ilimitado, encontrando fronteira em nosso ordenamento jurídico, notadamente na Constituição Federal, que, além de ter erigido como fundamento de nossa Nação a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho (art. 1º, III e IV), repele todo tipo de discriminação (art. 3º, IV) e reconhece como direito do trabalhador a proteção da relação de emprego contra despedida arbitrária (art. 7º, I). 2 - Esta Corte, inclusive, sinaliza que, quando caracterizada a dispensa discriminatória, ainda que presumida, o trabalhador tem direito à reintegração, mesmo não havendo legislação que garanta a estabilidade no emprego, consoante a diretriz da Súmula 443 do TST e de precedente jurisprudencial. 3 - No presente caso, emerge dos autos a presunção de que a dispensa da reclamante, portadora de lúpus, por iniciativa do empregador, foi discriminatória e arbitrária, até porque não houve nenhuma prova de que ela ocorreu por motivo diverso, constituindo, portanto, afronta aos princípios gerais do direito, especialmente os previstos nos arts. 1º, III, 3º, IV, 7º, I, e 170 da Constituição Federal. Recurso de revista conhecido e provido (RR-357-08.2014.5.02.0034, 2ª Turma, Relatora Ministra Delaíde Miranda Arantes, DEJT 25/11/2016).

Conclui-se, portanto, que, diante de indícios plausíveis apresentados pelo trabalhador, o ônus da prova se transfere ao empregador. Essa inversão do encargo probatório representa instrumento fundamental para a efetivação dos direitos fundamentais nas relações de trabalho, configurando verdadeira medida de justiça material e de contenção a práticas abusivas, em defesa da dignidade do trabalhador.

4.2 Da eficácia horizontal dos direitos fundamentais

Os direitos fundamentais, em um primeiro momento na história, foram vistos como instrumento de proteção do indivíduo contra o Estado. Todavia, a doutrina e jurisprudência recentes entendem que é possível a utilização de direitos fundamentais frente aos particulares.

Respalda-se tal afirmação, no ordenamento jurídico brasileiro, em posicionamento também exarado pelo Supremo Tribunal Federal - STF, que adotou a tese da horizontalidade dos direitos fundamentais, tornando-os também oponíveis nas relações privadas, no que se incluem, as relações de emprego. Nesse sentido é o aresto abaixo colacionado:

EMENTA: SOCIEDADE CIVIL SEM FINS LUCRATIVOS. UNIÃO BRASILEIRA DE COMPOSITORES. EXCLUSÃO DE SÓCIO SEM GARANTIA

DA AMPLA DEFESA E DO CONTRADITÓRIO. EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES PRIVADAS. RECURSO DESPROVIDO. I. EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES PRIVADAS. As leis de direitos fundamentais não ocorrem apenas no âmbito das relações entre o cidadão e o Estado, mas igualmente nas relações travadas entre pessoas físicas e jurídicas de direito privado. Assim, os direitos fundamentais assegurados pela Constituição não vinculam diretamente apenas os poderes públicos, destinando-se também à proteção dos particulares em face dos poderes privados. II. OS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS COMO LIMITES À AUTONOMIA PRIVADA DAS ASSOCIAÇÕES. A ordem jurídico-constitucional brasileira não confere a qualquer associação civil a possibilidade de agir à revelação dos princípios inscritos nas leis e, em especial, dos postulados que têm por fundamento direto o próprio texto da Constituição da República, notadamente no tema da proteção às liberdades e garantias fundamentais. O espaço de autonomia privada garantido pela Constituição às associações não é imune à incidência dos princípios constitucionais que asseguram o respeito aos direitos fundamentais de seus associados. A autonomia privada, que contém definições de ordem jurídica, não pode ser exercida em detrimento ou com desrespeito aos direitos e garantias de terceiros, especialmente aqueles positivados em sede constitucional, pois a autonomia da vontade não confere aos particulares, no domínio de sua incidência e atuação, o poder de transgredir ou de ignorar as restrições postas e definidas pela própria Constituição, cuja eficácia e força normativa também se impõem, aos particulares, no âmbito de suas relações privadas, em tema de liberdades fundamentais.(...) (RE 201819, Relator(a): ELLEN GRACIE, Relator(a) p/ Acórdão: GILMAR MENDES, Segunda Turma, julgado em 11-10-2005, DJ 27-10-2006 PP-00064 EMENT VOL-02253-04 PP-00577 RTJ VOL-00209-02 PP-00821).

No ponto, faz-se remissão a Augusto César Leite de Carvalho, quando afirma que “Os direitos e garantias fundamentais podem ser exercidos frente a pessoas ou entes privados, não obstante sua vocação original de proteger o indivíduo dos abusos do poder público” (Carvalho, 2013, p. 93). Menciona-se ainda o texto de Alvarez Alonso, citado por Augusto César Leite de Carvalho, que trata da realidade espanhola — realidade essa que pode ser integralmente transposta para o contexto brasileiro:

É justo reconhecer que a proteção da esfera individual da pessoa do trabalhador se há reforçado pelo reconhecimento da eficácia horizontal dos direitos fundamentais no contrato de trabalho. Como é sabido, segundo uma doutrina constitucional consolidada e que pode ser extraída hoje de diversos preceitos da legislação laboral, os poderes do empresário não podem ser utilizados para punir ou reprimir o exercício de direitos fundamentais pelos trabalhadores, de sorte que aqueles atos ou decisões empresariais que constituem uma represália contra o exercício de um direito fundamental devem ser declarados nulos, repondo-se a situação ao momento anterior à materialização do comportamento lesivo (Alvarez, *apud*, Carvalho, p. 23-24).

Desse modo, os direitos fundamentais, antes voltados à proteção contra o Estado, também se aplicam às relações privadas, como as de trabalho, garantindo-se a proteção do trabalhador frente a abusos nas relações empregatícias, especificamente quanto à testemunha do MPT.

4.3 Da indissociabilidade da cidadania do trabalhador

É importante destacar que o trabalhador não deixa de ser cidadão no curso do contrato de trabalho. Esse fato está diretamente relacionado à proteção dos direitos fundamentais no ambiente laboral, significando que mesmo estando submetido a regras e deveres dentro da

relação de trabalho, o trabalhador mantém seus direitos civis, políticos e sociais garantidos constitucionalmente. Essa visão é fundamental para a aplicação da garantia da indenidade.

Ademais, a adoção no Brasil de tal garantia representa “um claro resgate de cidadania a favor dos trabalhadores que, enquanto submetidos ao poder empresarial, quedam fora da proteção jurisdicional” (Carvalho, 2013, p.195). Cidadania essa que se encontra encapsulada como fundamento da República Federativa do Brasil, consoante disposição do art. 1º, II, da Carta Magna, e pode ser definida como “(...) atributo político consistente no conjunto de direitos e deveres de participar do governo e ser ouvido” (Mazzilli, 2007, p. 87).

Alude-se, como exemplo, a obrigatoriedade do sufrágio, uma vez que, na relação de emprego, o obreiro não pode ser impedido de se ausentar do local de trabalho para votar, e tão pouco sofrer algum tipo de desconto, sob pena do empregador violar a Lei nº4.737/1965, em seu art. 234, o qual adverte que “Ninguém poderá impedir ou embaraçar o exercício do sufrágio”. (Brasil, 1965), sujeitando o infrator a detenção e pagamento de multa.

Ora, se é verdade que, ao exercer a cidadania por meio do sufrágio, o trabalhador não pode ser impedido nem sofrer desconto, é igualmente necessário que, ao cumprir o dever legal de testemunhar para o MPT, também não sofra qualquer prejuízo.

Nas sábias palavras de Fernando Valdés Dal-Ré, lembrado por Augusto César, “o que aos trabalhadores era reconhecido em sua veste nua de cidadãos, era-lhes negado, ou, ao menos, discutido em sua indivisível qualidade de cidadãos/trabalhadores”. (Dal-Ré, *apud*, Carvalho, 2013, p. 108).

Nesse sentido, o trabalhador não perde seu patrimônio jurídico de direitos fundamentais ao iniciar uma relação de emprego; ao revés, amplia-os, podendo exigir os direitos sociais próprios de uma relação empregatícia, previstos no art. 7º da CF/88, a exemplo de salário mínimo, décimo terceiro e descanso semanal remunerado.

Dessa forma, uma vez que o trabalhador continua sujeito aos direitos e deveres inerentes à vida em sociedade, é legítimo que ele invoque a garantia da indenidade sempre que o cumprimento de suas obrigações legais como cidadão colidir com exigências do empregador.

4.4 Da proposta legislativa de garantia de emprego a testemunha ouvida pelo MPT, como mecanismo de exercício da cidadania

É sabido que a proteção à testemunha ouvida pelo MPT é uma medida essencial para garantir a efetividade da atuação institucional e a segurança jurídica nas investigações e ações judiciais trabalhistas.

A bem da verdade, o Estado estabelece leis que devem ser igualmente observadas por todos os cidadãos a ele subordinados. Da mesma forma, é imprescindível a existência de garantias e mecanismos de proteção àquele que, ao cumprir a legislação, venha a se expor a situações desfavoráveis, ainda que agindo em conformidade com o ordenamento jurídico.

Nesse diapasão, é inconcebível que a legislação instituidora da possibilidade de ouvir testemunhas pelo *Parquet* tenha o condão de gerar a perda do emprego e provocar todas as nuances que a ruptura do contrato de trabalho na sociedade moderna desencadeia.

Ademais, já existe na Lei Orgânica do Ministério Público dos Estados, Lei nº 8.625/1993, em seu art. 26, especificamente no seu § 4º, a vedação a descontos salariais para quem atende à notificação do órgão, *in verbis*:

A falta ao trabalho, em virtude de atendimento à notificação ou requisição, na forma do inciso I deste artigo, não autoriza desconto de vencimentos ou salário, considerando-se de efetivo exercício, para todos os efeitos, mediante comprovação escrita do membro do Ministério Público.

Embora essa legislação regule os Ministérios Públicos dos Estados, que atuam em uma seara diferente do MPT, ainda assim deve ser aplicada analogicamente à atuação desse órgão, à míngua de disposição a respeito na Lei Complementar n. 75/93, haja vista que atender ao chamado do MPT é um dever do cidadão.

Ademais, existe na legislação pátria limites ao exercício do poder de resilir o contrato de trabalho, a exemplo da garantia de emprego, cujo doutrinador Maurício Godinho Delgado conceitua da seguinte maneira:

A garantia de emprego(...) é a vantagem jurídica de caráter transitório deferida ao empregado em virtude de uma circunstância contratual ou pessoal obreira de caráter especial, de modo a assegurar a manutenção do vínculo empregatício por um lapso temporal definido, independente da vontade do empregador (Delgado, 2023, p. 1434).

Nesse sentido, as garantias de emprego já asseguradas pelo ordenamento jurídico brasileiro, demonstram a preocupação do legislador com a proteção de determinadas categorias de trabalhadores em situações especiais, a exemplo do dirigente sindical, art. 10, II, “a” do ADCT; empregado acidentado, art. 118, Lei n° 8.213/1991; mulher gestante, art. 10, II, “b” do ADCT.

Sob essa ótica, propõe-se a inserção no corpo da Lei Complementar 75/1993, que regula a atuação do MPT, o seguinte dispositivo, no campo em que se aborda a requisição de testemunhas: “É vedada a dispensa de testemunha ouvida pelo MPT, pelo prazo de 12 meses após a colheita de seu depoimento, salvo justa causa.”

De antemão, urge mencionar que o MPT é uma instituição imparcial, e não se guia pelo ânimo de beneficiar terceiros na sua atuação, fazendo uso, sem a devida necessidade de uma garantia de emprego, haja vista que o MPT “(...) não atua em defesa de interesses materiais próprios, porém cumpre o mister de conduzir o interesse coletivo à justiça e defendê-lo- quando ameaçado ou violado(...)” (Medeiros Neto, 2012, p. 563)

Assim, a proposta legislativa visa suprir a lacuna legal atualmente existente, embora não exclua o entendimento de aplicação imediata da garantia da indenidade assegurando que trabalhadores possam colaborar com investigações sem temer represálias. Dessa forma, a proposta legislativa e a garantia da indenidade, não se excluem, pelo contrário, o reconhecimento de tal garantia pode ser positivado na legislação infraconstitucional, conforme sugerido.

5 METODOLOGIA

De acordo com Gil (2002, p. 162), a metodologia é o conjunto de procedimentos que devem ser seguidos durante a realização de um Projeto de Pesquisa, levando-se em consideração a devida organização de dados e informações sobre o tema que será pesquisado e discutido no decorrer do trabalho científico.

5.1 Métodos científicos

Neste ponto, aborda-se a respeito da estrutura metodológica que será a responsável por permear o presente estudo, visto que é indispensável a utilização de métodos para se traçar os caminhos necessários até se atingir os objetivos da pesquisa, uma vez que o método científico é “o conjunto de procedimentos intelectuais e técnicos adotados para se atingir o conhecimento”(Gil, 1999, p.26).

Assim, para o desenvolvimento do presente estudo, entende-se adequado a escolha do método dedutivo, uma vez que parte-se da argumentação sobre direitos fundamentais e

garantia da indenidade no ordenamento brasileiro e sua aplicabilidade, particularizada, a testemunha ouvida pelo Ministério Público do Trabalho. Nesse contexto, leciona Cervo e Bervian:

A dedução é a argumentação que torna explícitas verdades particulares contidas em verdades universais. O ponto de partida é o antecedente, que afirma uma verdade universal, e o ponto de chegada é o conseqüente, que afirma uma verdade menos geral ou particular contida implicitamente no primeiro (Cervo; Bervian, 1996, p.35).

Desse modo, o método escolhido favorece uma investigação mais completa e fundamentada sobre o objeto de estudo em questão.

5.2 Tipos de pesquisa

Quanto aos fins, este estudo é definido como pesquisa exploratória, haja vista que a garantia da indenidade apesar de ser utilizada na jurisprudência trabalhista, quando particularizada sobre a nuance de atuação do Ministério Público do Trabalho e proteção à testemunha, ainda é pouco discutida. Insta mencionar que, segundo Gil (2002, p.41) pesquisas exploratórias têm como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a construir hipóteses.

Nesse mesmo escopo, tem-se que o tipo de pesquisa quanto aos meios foi utilizada a bibliográfica, considerando que essa possui o intuito de expandir o conhecimento acerca da temática e analisar teorias que possam explicar o objeto a ser investigado, esse tipo de pesquisa “[...] procura explicar um problema a partir de referências teóricas publicada em documentos” (Cervo; Bervian, 1996, p.48). Ademais, utilizou-se a pesquisa documental, haja vista a análise de resoluções, legislação e jurisprudências do STF, TST e TRT13 para subsidiar o estudo.

5.3 Procedimentos técnicos de pesquisa

Por fim, no que tange aos procedimentos técnicos de pesquisa, Eduardo Carlos Bittar propôs dois tipos de técnicas: de investigação teórica e de investigação empírica.

No que tange a técnica de investigação teórica tal projeto se baseará no estudo normativo de princípios constitucionais, assim como, leitura e análise da tese de garantia da indenidade que foi recepcionada pelo direito brasileiro, porém oriunda do direito espanhol. No que diz respeito à técnica de investigação empírica, escolheu-se a observação já que é conceituada como todo procedimento que permite acesso aos fenômenos estudados. (Severino, 2016, p.134).

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O intuito deste estudo foi evidenciar a testemunha do MPT, e pôr em destaque os mecanismos já existentes de imunização frente ao empregador. Com isso, fez-se necessário apresentar a atuação do Ministério Público do Trabalho, enquanto alicerce inquestionável na proteção dos direitos sociais trabalhistas no Brasil, exercida por meio de instrumentos como o inquérito civil e a ação civil pública. Os amplos poderes investigatórios do MPT, que incluem a coleta de prova testemunhal sob a égide de crimes como falso testemunho e desobediência, evidenciaram a seriedade de sua função.

Ademais, o sigilo das informações durante o inquérito civil, mostrou-se crucial para garantir a liberdade dos depoimentos e a eficácia das investigações, protegendo as testemunhas de eventuais retaliações. Pondera-se que ao propor uma ACP, as provas são

submetidas ao contraditório e à ampla defesa, inclusive os depoimentos dos trabalhadores, garantindo o devido processo legal.

Ressalta-se, por oportuno, que a situação retratada no presente artigo, não pode passar despercebida ou ser totalmente ignorada, dado que, diante da atuação profícua do Órgão, a cada ação civil pública proposta, que tenha como elemento de prova os depoimentos colhidos administrativamente, haverá o receio e medo da perda abrupta do emprego, por parte dos empregados por cumprir, tão somente o dever legal a todos impostos.

Nesse contexto, a vulnerabilidade histórica do trabalhador na relação de emprego, característica da hipossuficiência e amparada pelo princípio da proteção no Direito do Trabalho, demanda mecanismos robustos para salvaguardar seus direitos, especialmente quando atuam como testemunhas em investigações do MPT. Frisa-se que o poder diretivo do empregador, embora inerente à gestão da relação laboral, não é absoluto e encontra limites na dignidade da pessoa humana, na valorização do trabalho e na boa-fé objetiva que rege os contratos. Afinal, a dispensa discriminatória de uma testemunha, motivada por seu depoimento ao MPT, configura não apenas um abuso de direito e uma violação dos princípios contratuais, mas também uma prática ilícita que atenta contra a Lei nº 9.029/95, ensejando a reintegração do trabalhador e a responsabilidade civil do empregador por danos morais, conforme amplamente corroborado pela doutrina e jurisprudência, reafirmando a necessidade de proteger o empregado de retaliações e garantir a efetividade da justiça social.

A seu turno, a Garantia da Indenidade, como já amplamente exposto, foi concebida na Espanha e incorporada ao ordenamento jurídico brasileiro pelo Ministro Augusto César Leite de Carvalho, de modo que, representa um instrumento essencial de proteção do indivíduo contra retaliações por exercer seus direitos fundamentais. A presente abordagem buscou estender a imunização trazida pela garantia sobredita, a testemunha ouvida pelo MPT contra atos de dispensa discriminatória ou qualquer outra forma de retaliação, com base na argumentação de que o trabalhador não perde sua cidadania ao ingressar em uma relação de emprego, razão pela qual a ele são assegurados o conjunto de direitos e deveres, atrelada a eficácia horizontal dos direitos fundamentais, que os torna oponíveis também nas relações privadas e limitando o poder diretivo do empregador. Outrossim, diante da ausência de previsão legal específica para a proteção da testemunha do MPT, se propôs a proposta legislativa de garantia de emprego por 12 meses após o depoimento prestado, salvo justa causa, na Lei Complementar 75/1993, visando suprir essa lacuna e fortalecer a efetividade do direito de acesso à justiça e a colaboração com o cumprimento da lei, garantindo que o cumprimento de um dever cívico não se traduza em penalidades laborais.

Inferese-se que uma abordagem dessa envergadura visa assegurar a harmonia do próprio sistema constitucional, dado que o cumprimento da legislação imposta pelo Estado aos cidadãos, não pode desencadear na ruptura abrupta do contrato de trabalho. Aliás, o trabalhador testemunha não pode ser tido como um dano colateral do próprio sistema jurídico. Isto posto, a ideia punitivista do empregador em face de um trabalhador que nada mais fez do que cumprir seu dever legal, precisa ser veementemente combatida seja com a aplicabilidade do próprio direito já vigente no País, a exemplo da consideração da dispensa discriminatória, do abuso do poder diretivo do empregador, responsabilidade civil, e a tese da garantia da indenidade, abordados de maneira minuciosa ao longo do texto, seja com a criação de mecanismos próprios ainda não existentes, a exemplo da proposta legislativa feita acerca da criação de uma garantia de emprego, destinada a assegurar a continuidade da relação empregatícia, capaz de frear as represálias do empregador.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 02 fev. 2025.

_____. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988: **ato das disposições constitucionais transitórias**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm#adct. Acesso em: 23 mar. 2025.

_____. Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019. **Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#art5. Acesso em: 02 jun. 2025.

_____. Decreto nº 62.150, de 19 de janeiro de 1968. **Promulga a Convenção nº 111 da OIT sobre discriminação em matéria de emprego e profissão**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/d62150.htm. Acesso em: 02 jun. 2025.

_____. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 15 mai. 2025.

_____. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. **Código Civil**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm. Acesso em: 15 mai. 2025

_____. Lei nº 4.737, de 15 de Julho de 1965. **Código Eleitoral**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/14737compilado.htm. Acesso em: 15 mai. 2025

_____. Decreto-Lei nº 2.848, de 07 de dezembro de 1940. **Código Penal**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em: 15 mai. 2025

_____. Lei nº 13.105, De 16 De Março De 2015. **Código de Processo Civil**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm. Acesso em: 15 mai. 2025

_____. Lei Complementar nº 75, De 20 De Maio De 1993. **Dispõe sobre a organização, as atribuições e o estatuto do Ministério Público da União**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp75.htm. Acesso em: 23 mar. 2025.

_____. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. **Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.** Disponível em:
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm. Acesso em: 23 mar. 2025.

_____. Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990. **Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências.** Disponível em:
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18036consol.htm. Acesso em: 23 mar. 2025.

_____. Lei nº 8.906, de 4 de julho de 1994. **Dispõe sobre o Estatuto da Advocacia e a Ordem dos Advogados do Brasil (OAB).** Disponível em:
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18906.htm. Acesso em: 02 jun. 2025.

_____. Lei nº 7.347, De 24 De Julho De 1985. **Disciplina a ação civil pública de responsabilidade por danos causados ao meio-ambiente, ao consumidor, a bens e direitos de valor artístico, estético, histórico, turístico e paisagístico e dá outras providências.** Disponível em:
[https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L7347orig.htm#:~:text=LEI%20No%207.347%20C%20DE%2024%20DE%20JULHO%20DE%201985.&text=Disciplina%20a%20a%C3%A7%C3%A3o%20civil%20p%C3%ABablica,VETADO\)%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%AAsncias](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L7347orig.htm#:~:text=LEI%20No%207.347%20C%20DE%2024%20DE%20JULHO%20DE%201985.&text=Disciplina%20a%20a%C3%A7%C3%A3o%20civil%20p%C3%ABablica,VETADO)%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%AAsncias). Acesso em: 02 jun. 2025.

_____. Lei nº 8.625, de 12 de fevereiro de 1993. **Institui a Lei Orgânica Nacional do Ministério Público, dispõe sobre normas gerais para a organização do Ministério Público dos Estados e dá outras providências.** Disponível em:
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18625.htm. Acesso em: 02 jun. 2025.

_____. Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995. **Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências.** Disponível em:
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19029.htm. Acesso em: 02 jun. 2025.

_____. Resolução nº 69, de 12 de dezembro de 2007 do Conselho Superior do Ministério Público do Trabalho. **Dispõe sobre a instauração e tramitação do inquérito civil no âmbito do Ministério Público do Trabalho.** Brasília, DF: Ministério Público do Trabalho, 2007. Disponível em: <https://midia-ext.mpt.mp.br/pgt/csmpt/resolucoes/resolu69.pdf>. Acesso em: 02 jun. 2025.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região. **Sentença, 1ª Vara do Trabalho de Santa Rita.** Processo nº 0000149-53.2025.5.13.0027. Juiz: André Machado Cavalcanti. Santa Rita/PB, 21 de maio de 2025. Disponível em:
<https://pje.trt13.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000149-53.2025.5.13.0027/1#6efcbcd>. Acesso em: 11 maio 2025.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região. **Acórdão, Gabinete da Vice Presidência - 2ª Turma.** Processo: 0131828-34.2015.5.13.0026. Relator: Thiago de Oliveira Andrade. João Pessoa/PB, 06 de outubro de 2017. Disponível em:
<https://pje.trt13.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0131828-34.2015.5.13.0026/1#139541c>. Acesso em: 11 maio 2025.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Acórdão, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais**. DEJT. E-RR-7633000-19.2003.5.14.0900. Relator: Ministro Ives Gandra Martins Filho. Brasília/DF, 13 de abril de 2012. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/processos-do-tst>. Acesso em: 11 maio 2025.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Acórdão, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais**. DEJT. E-ED-RR-197400-58.2003.5.19.0003. Relator: Augusto Cesar Leite de Carvalho. Brasília/DF, 29 de junho de 2012. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/processos-do-tst>. Acesso em: 11 maio 2025.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Acórdão**. 8ª Turma. DEJT. AIRR 10445-03.2019.5.03.0067. Relatora: Min. Delaíde Alves Miranda Arantes. Brasília/DF, 21 de setembro de 2023. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/processos-do-tst>. Acesso em: 02 de jun. 2025.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Acórdão**, 2ª Turma. DEJT. RR-357-08.2014.5.02.0034. Relatora Min. Delaíde Miranda Arantes. Brasília/DF, 25 de novembro de 2023. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/processos-do-tst>. Acesso em: 02 de jun. 2025.

_____. Supremo Tribunal Federal. **RE 201819-8**. 2 Turma. Relatora: Min. Ellen Gracie. Redator do acórdão: Min. Gilmar Mendes. Julgado em 11/10/2005. Publicado em 27/10/2006. Disponível em: https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search?classeNumeroIncidente=%22RE%20201819%22&base=acordaos&sinonimo=true&plural=true&page=1&pageSize=10&sort=_score&sortBy=desc&isAdvanced=true. Acesso em: 11 maio 2025.

BRASÍLIA. Tribunal Superior do Trabalho. 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho. **Enunciado nº 2- Direitos Fundamentais - Força Normativa**. Disponível em: <https://www.trt5.jus.br/noticias/enunciados-1a-jornada-direito-material-processual>. Acesso em: 02 jun.2025

BITTAR, Eduardo C. B. **Metodologia da pesquisa jurídica: teoria e prática da monografia para os cursos de direito**. 15. ed., São Paulo: Saraiva, 2017.

CARVALHO, Augusto César Leite de. **Garantia de indenidade no Brasil: o livre exercício do direito fundamental de ação sem o temor de represália patronal**. São Paulo: LTr, 2013.

CERVO, Amado Luiz; BERVIAN, Pedro Alcino. **Metodologia científica**. 4. ed., São Paulo: MAKRON Books, 1996.

DELGADO, Mauricio José Godinho. **Curso de Direito do Trabalho/ Mauricio José Godinho Delgado**- 20. ed., rev., atual. e ampl.- São Paulo: JusPodivm, 2023.

DICIO. **Indene e Indenidade**. Dicio – Dicionário Online de Português, 2025. Disponível em: <https://www.dicio.com.br>. Acesso em: 25 maio 2025.

FACHIN, Odília. **Fundamentos da Metodologia Científica: noções básicas em pesquisa científica**. 6 ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5. ed., São Paulo: Atlas, 1999.

_____. Como elaborar projetos de pesquisa. 4ª ed. São Paulo: Atlas, 2002.

MIRANDA, J. **Manual de direito constitucional**. Coimbra: Coimbra, 1998. t. IV: dos direitos fundamentais.

MAZZILLI, Hugo Nigro. **O acesso à justiça e o Ministério Público**. 5. ed. rev. ampl. e atual. São Paulo: Saraiva, 2007.

_____. **O inquérito civil**. São Paulo: Saraiva, 1999.

SANTOS, Elisson Miessa dos; CORREIA, Henrique. **Estudos Aprofundados MPT–Ministério Público do Trabalho**. Bahia: Editora Juspodvum, 2012.

SEVERINO, Antônio Joaquim. **Metodologia do trabalho científico**. 24. ed. São Paulo: Cortez, 2016.

SEVERO, Valdete Souto. **O dever de motivação da despedida na ordem-jurídico-constitucional brasileira**/ Valdete Souto Severo. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2011.

TARTUCE, Flávio. **Manual de direito civil: volume único** / Flávio Tartuce. 5. ed. rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2015.

AGRADECIMENTOS

“O bom Deus não poderia inspirar desejos irrealizáveis.” Essa frase de Santa Teresinha tem sido, em minha vida, sinal de esperança e conforto. Afinal, a quem mais eu poderia atribuir tamanha providência em minha vida?

Obrigada Jesus por ter cuidado de mim ao longo desses cinco anos, concedendo-me sempre algo bem melhor do que eu tenho pedido ou sonhado.

Gostaria de agradecer à minha família, por tamanho apoio na realização desse sonho, que deixou de ser só meu e passou a ser de todos.

À minha mãe, Vera Lúcia, que lutou como pôde para promover uma boa educação para nós, seus filhos. Obrigada por todos os sacrifícios feitos para que eu chegasse até aqui. Obrigada por nunca ter aceitado que fôssemos menos que os melhores. Afinal, hoje entendo que, para quem vem de baixo, a luta é duplicada.

Ao meu pai, Ivam Bento, que, apesar da distância, tem torcido por mim, ao seu modo, dizendo: “Vai dar certo, nega.”

À minha irmã, Eduarda Rodrigues, que abriu os caminhos da vida acadêmica na família. Se, na infância, colecionamos pequenas disputas e teimosias, hoje, com o tempo a nosso favor, aprendemos a ser amigas e a compartilhar a vida em todas as suas nuances. Obrigada por todo o apoio e pelo ombro amigo.

Ao meu irmão, Márcio Venício, que sempre torceu por mim. À minha cunhada, Aleilma Ramos, obrigada pelo companheirismo. Vocês me deram meu maior amor: Mércia.

À minha sobrinha, Mércia, que, embora desfrute dos seus três anos de idade e ainda não saiba ler, tia Edna está se esforçando muito, e você é minha maior motivação para vencer na vida.

Ao meu noivo, João Morais, que tem sido meu porto seguro desde 2019, acreditando mais em mim do que eu mesma. Afinal, ele vivenciou comigo todo o processo de seleção e ingresso na faculdade, OAB, TCC e, quem sabe, quais mais virão. À minha sogra, Valéria Quirino, por torcer e vibrar por cada conquista, agradeço.

Agradeço também às minhas amigas da faculdade, Beatriz Brito, Emanuela Pordeus e Janice Chianca, por todos os momentos de descontração, estudo e companheirismo. Nesse ambiente totalmente concorrencial e hostil, encontrei em vocês uma amizade verdadeira.

Por falar em Universidade, sou grata à professora Raissa Melo, Isabelle Ramalho, Cynara Barros, Maria Cezilene e Ana Caroline, que são, para mim, exemplos de mulheres no universo da docência, dotadas de grande expertise e propriedade naquilo que lecionam. Vocês me inspiram a trilhar essa caminhada que, embora já tenha ouvido sobre o quanto é árdua, me parece ser o que faz meu coração palpitar um pouco mais forte.

Ao professor Matheus Figueiredo, que sempre demonstra amor pelo seu ministério e cativa às pessoas por onde passa.

Aos membros, servidores, terceirizados, cedidos e estagiários do Ministério Público do Trabalho, onde realizei meu último estágio da graduação. Sem dúvidas, após muito ouvir falar, agora posso, mais que nunca, afirmar que é a melhor PTM do mundo.

De maneira muito particular, agradeço ao 2º Ofício Geral da PTM/CG, o melhor gabinete, sem sombras de dúvidas. Agradeço de coração ao Dr. Marcos Antônio, que, com seu jeito humilde e com total dedicação ao seu ministério, muito me inspira como pessoa e como profissional.

À Francisca Simone, minha companheira de todas as tardes, você é luz e doçura. À Marleide Dourado, que tanto me acolheu desde o início e se tornou uma grande amiga, obrigada por tudo.

Ao meu supervisor de estágio, Lucas Morais, você se tornou um amigo. Sua ousadia e teimosia são, para mim, fonte de inspiração. Obrigado por cada pergunta respondida. Sim, eu sei que foram muitas, mas, acredite, uma delas me fez escrever esse TCC.

Aos melhores estagiários da PTM/CG: Regina, Thayana, Miguel, Geisikelle — a tarde com vocês é mais leve. Obrigada pela amizade.

À Helena Truta, uma amiga que a PTM me deu: seu jeito descontraído e simples de viver me encanta.

Ao meu orientador, Prof. Sérgio Cabral, pelo apoio na proposta do meu trabalho.

Por fim, a todos que, de alguma forma, contribuíram para que eu chegasse até aqui, seja com orações ou palavras de apoio: que Deus os abençoe abundantemente.