

LEGITIMIDADE DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO NA AÇÃO CIVIL PÚBLICA QUE TUTELA DIREITOS INDIVIDUAIS HOMOGÊNEOS

LEGITIMACY OF THE PUBLIC LABOR PROSECUTION OFFICE IN PUBLIC CIVIL ACTIONS PROTECTING HOMOGENEOUS INDIVIDUAL RIGHTS

Bianca Graça Schmidel¹

Profa. Dra. Tchoya Gardenal Fina do Nascimento²

RESUMO

O presente artigo investiga a complexa questão da legitimidade ativa do Ministério Público do Trabalho (MPT) para atuar em demandas que envolvem a tutela de direitos individuais homogêneos, fundamentada na Constituição Federal de 1988 e no Código de Defesa do Consumidor de 1990. A pesquisa discorreu sobre as razões que sustentam ou refutam a legitimidade do MPT na tutela de direitos individuais homogêneos examinando a evolução dos direitos metaindividuais na Justiça do Trabalho, as características dos direitos individuais homogêneos e a história da ação civil pública como instrumento de defesa desses direitos. A pesquisa se pautou pelo método dedutivo, tendo como fontes primárias o acesso a doutrinas, recortes de revista e artigos científicos e como fontes secundárias o acesso a legislação e jurisprudência. Ao concluir o estudo, ficou evidente que a atuação do Ministério Público do Trabalho através da ação civil pública proporciona uma resposta institucional eficaz contra violações de direitos trabalhistas garantindo a proteção jurídica não somente para o trabalhador individualmente, mas para todo um grupo de trabalhadores que são impactados pela mesma conduta ilegal ou abusiva.

Palavras-Chave: Ministério Público do Trabalho. Direitos Transindividuais. Ação Civil Pública.

ABSTRACT

This article investigates the complex issue of the active legitimacy of the Public Ministry of Labor (MPT) to act on demands that involve the protection of homogeneous individual rights, based on the Federal Constitution of 1988 and the Consumer Protection Code of 1990. The work highlights the essential role of the MPT in defending the legal order and transindividual interests, operating through civil inquiries and public civil actions. We face the challenge of delegitimizing their actions, especially when it comes to rights that, despite affecting individuals in a similar way, are often confused with purely individual rights. The study addresses the differentiation between homogeneous and heterogeneous individual rights, highlighting the issue surrounding their collective protection by the MPT. The research aims to elucidate the reasons that support or refute the legitimacy of the MPT in such cases, examining the evolution of meta-individual rights in the Labor Court, the characteristics of homogeneous individual rights and the history of public civil action as an instrument to defend these rights. . Judicial precedents favorable and contrary to the MPT's actions will be analyzed, seeking to identify the main obstacles and points of convergence in judicial decisions. The methodology adopted includes a systematic literature review, bibliographical, documentary and descriptive research, with the aim of providing a constructive interpretation and achieving a comprehensive understanding of the topic. The research aims to contribute significantly to the debate on the legitimacy and limits of the role of the Public Ministry of Labor in protecting rights that,

¹ Graduanda Orientada

² Professora Orientadora

although individually experienced, emanate from a common origin and have a relevant collective impact.

Keywords: Public Ministry of Labor. Transindividual Rights. Public Civil Action.

CONSIDERAÇÕES INICIAIS

O Ministério Público do Trabalho (MPT) é um ramo do Ministério Público da União consagrado pela Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB), de 1988, como sendo uma instituição permanente essencial à função jurisdicional do Estado. Esse é responsável pela defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis, conforme preceitua o art. 127 e 129, III, da Constituição Federal, o que faz atuando por meio do inquérito civil e da ação civil pública.

A concretização do mandamento constitucional de proteção dos interesses transindividuais é possível, principalmente, por aplicação de dispositivos do Código de Defesa do Consumidor (CDC - Lei n. 8.078/1990). A sistematização adotada pelo CDC traz divisão tripartite das espécies de interesses a serem coletivamente defendidos: os interesses ou direitos difusos, interesses ou direitos coletivos e os interesses ou direitos individuais homogêneos.

Todavia, em que pese ser consagrada a legitimidade, enfrenta-se uma desafiadora questão na seara trabalhista. Essa se manifesta automaticamente no desempenho do Poder Judiciário do Trabalho e do Ministério Público do Trabalho, em razão da tentativa de deslegitimar a atuação dessa essencial instituição, no que diz respeito as tutelas que abrangem direitos individuais homogêneos.

Considerando que o MPT atua em conformidade com o caso concreto, as denúncias que chegam até a instituição possuem a devida distribuição e passam pelo crivo do Procurador do Trabalho, que irá analisar a existência ou não de direitos difusos ou coletivos a serem tutelados. Ou seja, após a devida apreciação prévia, é vislumbrada a presença ou ausência de elementos para propositura da ação civil pública. Dentre esses, há os direitos individuais homogêneos, isto é, os que decorrem de um único fato gerador e atingem os indivíduos de forma individual, ao mesmo tempo e da mesma forma, mas que não ficam restritos a um indivíduo, necessariamente (MAZZILLI, 2016).

Entretanto, esses direitos possuem estreita diferença com os direitos puramente individuais (heterogêneos), o que implica diretamente na legitimidade da Procuradoria do Trabalho na tutela, já que não há previsão legal para atuação no último caso (LEITE, 2015).

Justifica-se, pois, a importância de se entender a esfera de atuação ministerial trabalhista no que tange aos interesses individuais homogêneos, dado que, por vezes, há alegações no judiciário de que essas demandas, na realidade, são heterogêneas e, por esse motivo, deveriam ser tuteladas de maneira individual e não coletiva, não sendo protegidas pela ação civil pública.

Em vista disso, a pesquisa será orientada pela seguinte problemática: Quais seriam os fundamentos para defender a ilegitimidade do *Parquet* laboral em demandas que tutelam direitos individuais homogêneos?

O objetivo geral a ser alcançado por meio da pesquisa realizada, concentra-se em compreender o interesse e em deslegitimar a atuação do Ministério Público do Trabalho em demandas que tutelam direitos individuais homogêneos.

Para tanto, o estudo será embasado nos seguintes objetivos específicos: compreender a história e evolução dos direitos metaindividuais ou transindividuais na Justiça do Trabalho, analisar o instituto dos direitos individuais homogêneos e suas características e como se diferenciam dos direitos puramente individuais, analisar a evolução histórica da ação civil pública, bem como quando instrumentalmente utilizada pelo Ministério Público do Trabalho, analisar a legitimidade conferida ao Ministério Público do Trabalho para tutelar os direitos individuais homogêneos e os pontos de óbices encontrados.

Com isso, optou-se pelo método dedutivo, a julgar por ser favorável ao resultado útil e a discussão expansiva sobre a temática em questão. Utilizou-se da doutrina e jurisprudência para compreender a legitimidade do Ministério Público do Trabalho e as premissas utilizadas para deslegitimar a instituição.

Por conseguinte, o primeiro passo será uma revisão sistemática da literatura para entender as teorias e argumentos existentes. Essa será realizada por meio de uma pesquisa bibliográfica, documental e descritiva, utilizando bases de dados de doutrinas, recortes de revistas especializadas, artigos científicos, jurisprudência e legislação relacionada ao tema em estudo, a fim de proporcionar uma interpretação construtiva pelos objetivos supracitados, pretendendo-se alcançar o entendimento completo do instituto analisado que merece debate.

1 FUNDAMENTOS TEÓRICOS DOS DIREITOS METAINDIVIDUAIS NA JUSTIÇA DO TRABALHO

1.1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DOS DIREITOS METAINDIVIDUAIS

Historicamente, a sociedade atravessa transformações acerca do indivíduo em face do poder político, social ou econômico. Para Barroso (2024), os direitos fundamentais foram

construídos com as conquistas da civilização, sendo sedimentados em direitos de natureza e conteúdo diverso, o que nas palavras do autor, fazem surgir “os direitos individuais, os direitos políticos e os direitos sociais” que, posteriormente, “passaram a ser reconhecidos, igualmente, direitos identificados como coletivos ou difusos” (BARROSO, 2024, p. 1.073).

Para o professor Melo (2004), os direitos fundamentais se dividem em três gerações, quais sejam: os de primeira geração (direitos civis e políticos), também conhecidos como liberdades públicas negativas, garantem a proteção do indivíduo em relação ao Estado; os de segunda geração, que visam proporcionar as condições materiais essenciais para uma vida digna - são direitos positivos, abrangendo aspectos sociais, econômicos e culturais -; e os de terceira geração são os direitos de solidariedade e fraternidade - como o direito à paz global, ao desenvolvimento econômico dos países, à preservação do meio ambiente e do patrimônio comum da humanidade, e à comunicação.

Contudo, com o avanço dos tempos e o aumento dos fenômenos de massa, especialmente após a revolução industrial, a natureza estritamente individual dos direitos deu lugar a uma nova concepção, buscando proteger outros interesses que afetam diretamente uma parte ou toda uma comunidade, mesmo sem uma titularidade identificável imediata. Salienta Melo (2004) que não mais se podia sustentar a ideia de que a sociedade deveria se preocupar exclusivamente com os direitos individuais.

Sobre a questão, Medeiros Neto (2014) explica que as transformações sociais adquiriram uma amplitude significativa, levando a demandas e desafios de grande porte em áreas como trabalho, saúde, educação, assistência social, moradia, meio ambiente, consumo e preservação do patrimônio público e cultural. Diante desse panorama, reconhecido de maneira coletiva e abrangente, tornou-se ainda mais evidente a urgência de uma nova abordagem por parte do Estado. Completa o autor que:

Os conflitos, por decorrência, adquiriram também uma outra magnitude, de consideração grupal e transindividual, em um grau de elevada intensidade, não mais se subsumindo ao universo puramente intersubjetivo, tão característico do período liberal, clássico, impregnado de cogitações patrimoniais e individualistas. É certo afirmar, assim, que os interesses ou direitos coletivos, em sentido lato, são típicos da sociedade contemporânea, que se voltou para perspectivas de caráter social e solidário, sob os postulados de uma justiça de essência distributiva, visualizando-se, nesse contexto, o homem e a proteção a todas as esferas de alcance da sua dignidade, como imperativo à garantia da própria existência (MEDEIROS NETO, 2014, p. 131)

Surge, dessa forma, a concepção dos direitos metaindividuais ou transindividuais, aqueles que ultrapassam a seara do indivíduo e trazem consequência para a coletividade ou para determinado grupo de pessoas. Os principais pontos de identificação desses novos interesses

estão “na transindividualidade (transcendem para repousar no universo de uma dada coletividade) e na indivisibilidade do objeto (não se pode fracioná-los em partes devidas a cada beneficiário)” (MEDEIROS NETO, 2014, p. 133).

Gonçalves (2018) afirma que, em sentido amplo, essa nova categoria de interesses coletivos não pode ser delimitada como pertencente ao público ou privado. Explica o autor que “não é público porque não tem como titular o Estado, nem se confunde com o bem comum; e não é privado porque não pertence a uma pessoa, isoladamente, mas a um grupo, classe” (GONÇALVES, 2018, p. 480).

No contexto brasileiro, a evolução dos direitos coletivos se apresenta como um fenômeno, e esse reflete a progressiva conscientização sobre a importância de tutelar interesses que ultrapassam os limites individuais e tocam a coletividade em seu conjunto. Para o professor Gonçalves (2018) este desenvolvimento pode ser compreendido como parte de um movimento global que reconhece a insuficiência dos mecanismos tradicionais de proteção jurídica frente às novas demandas sociais emergentes no século XX. Ainda, acrescenta Xisto Tiago de Medeiros Neto que:

Esses novos interesses aflorados do cenário social e econômico - fruto da evolução industrial e tecnológica e das alterações significativas do modelo de organização da sociedade -, com características próprias e distintas dos interesses jurídicos tradicionalmente reconhecidos, constituíram-se numa categoria diferenciada, de modo a conduzir a ordem jurídica a outorgar-lhes reconhecimento e proteção (MEDEIROS NETO, 2014, p. 132)

Além disso, Gonçalves (2018) reitera que os antigos instrumentos jurídicos não eram suficientes para abarcar todos os interesses da coletividade e o “espectro de interesses que a sociedade moderna manifestava” (GONÇALVES, 2018, p. 481). Dessa maneira, os tradicionais dispositivos não asseguravam a defesa completa da nova face socioeconômica, o que “obrigou não apenas à criação de novos institutos de direito material e processual, mas também a uma mudança de mentalidade em que o individual deve ceder ao coletivo” (GONÇALVES, 2018, p. 481).

Analogamente, a trajetória dos direitos metaindividuais na Justiça do Trabalho brasileira revela uma complexa interação entre desenvolvimento legal, mudanças sociais e evolução jurisprudencial. Nesse viés, em primeiro de maio de 1941, o então presidente Getúlio Vargas, implementou no ordenamento jurídico brasileiro a Justiça do Trabalho (MARTINS, 2024). Nessa época o Brasil possuía o começo do processo de industrialização e os movimentos operários organizavam greves por todo o país, exigindo melhores condições de trabalho e bem-estar social, razão pela qual havia a necessidade de uma composição voltada para a defesa dos

obreiros. As reivindicações resultaram em uma série de leis e decretos que regulamentavam direitos e benefícios para os trabalhadores e culminaram na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em 1943 (LEITE, 2024).

Dessa maneira, a Justiça do Trabalho possuiu grande importância para se fazer cumprir as normas que se destinam a regular o trabalho, garantindo uma prestação jurisdicional de excelência e cumpridora dos princípios constitucionais, da eficiência, duração razoável do processo, valorização social do trabalho e livre iniciativa, atuando em conformidade com o princípio da Dignidade da Pessoa Humana (MARTINS, 2024). Este novo formato social fez com que o direito ao trabalho - aquele que dignifica a pessoa humana - fosse considerado não apenas um direito humano, mas também um direito fundamental, considerado como um valor precursor de um ordenamento jurídico, político, econômico e social (LEITE, 2024).

Entretanto, percebeu-se a necessidade de expandir o escopo de sua atuação e abarcar questões que afetam grupos de trabalhadores ou mesmo a sociedade em geral, especialmente em face das transformações econômicas e das novas configurações de trabalho. Assim, a CLT estabeleceu o início do direito coletivo do trabalho, definido por Delgado (2010) como o conjunto de institutos, princípios e normas jurídicas que regulam as relações de trabalho entre empregados e empregadores, “considerada sua atuação coletiva, realizada autonomamente ou através das respectivas entidades sindicais” (DELGADO, 2010, p. 62). Se limitando às relações coletivas de trabalho: “aquelas em que seus titulares atuam, em regra, na qualidade de representantes de grupos sociais e econômicos” (LEITE, 2024, p. 1798).

Houve a oportunidade de instauração de dissídios coletivos pelos sindicatos, pela Presidência do Tribunal do Trabalho e pela Procuradoria da Justiça do Trabalho, demonstrando um início de tutela desses direitos metaindividuais (TAVARES; SILVA, 2014).

Outro importante marco legislativo inicial na esfera coletiva foi a Lei n. 4.717/65, chamada de Lei da Ação Popular, que concedeu ao cidadão a possibilidade de defender, de forma individual, interesses do erário, os quais possuem caráter metaindividual. Também em 1981, com a promulgação da Lei n. 6.938/81, a Lei de Política Nacional do Meio Ambiente, ocorreu um significativo avanço na proteção dos interesses relacionados à preservação da vida em todas as suas manifestações. Entretanto apenas com a promulgação da Lei n.º 7.345 de 24 de julho de 1985, que criou a ação civil pública, foi conferida maior legitimidade para entidades, incluindo o Ministério Público, União, Município, autarquias e empresas públicas, além de associações civis proporem a inicial para defesa dos interesses metaindividuais (Masso, 2018).

Ademais, grandes transformações sociais e políticas da década de 1980 movimentaram a reivindicação crescente por mecanismos jurídicos capazes de protegerem direitos relacionados a grupos específicos, como trabalhadores, consumidores e minorias. A Constituição Federal de 1988 representou um marco decisivo nesse processo.

De acordo com Feliciano,

Os direitos sociais deixam o âmbito constitucional da ordem econômica e social e passam a integrar o título dos direitos e garantias fundamentais, ao lado dos direitos e garantias individuais, o que tem forte peso semântico, tanto do ponto de vista histórico como do hermenêutico. Além disso, o valor social do trabalho humano passa a se parer com a livre iniciativa e com a própria dignidade da pessoa humana, como se vê no art. 1º, III e IV (logo na abertura da carta), e depois no art. 170, caput (ordem econômica). O art. 7º elenca nada menos do que trinta e quatro direitos sociais (inclusive no inciso XXIX, que regula o direito de ação na Justiça do Trabalho) — alguns jamais cogitados pela legislação então em vigor, como a cogestão, o aviso prévio proporcional e a proteção contra a automação (respectivamente, incisos XI, in fine, XXI e XVII) — relacionados ao Direito Individual e Tutelar do Trabalho, enquanto o art. 8º apresenta outros oito incisos ligados ao Direito Coletivo do Trabalho, coroado com o paradigmático art. 9º (direito de greve). Os arts. 10 e 11 ainda cuidam do direito de participação de trabalhadores e empregados em órgãos públicos de seu interesse e do instituto da representação sindical nas empresas com mais de duzentos empregados. (FELICIANO, 2013, p. 207)

Com o advento do Código de Defesa do Consumidor (Lei nº 8.078/90) houve a inovação na matéria - introdução da tutela dos direitos/interesses individuais homogêneos - e a conceituação dos interesses metaindividuais “definindo-os em difusos, coletivos e individuais homogêneos (CDC, art. 81, par. único, I, II e III), pacificando, a um só tempo, cizânia doutrinária e jurisprudencial então existente” (LEITE, 2002, p. 10).

O professor Mancuso externa sobre a dificuldade inicialmente encontrada nas judicializações desses interesses, dentre outros motivos, “por conta de uma certa indefinição conceitual a respeito e, também, por causa do entendimento predominante acerca do interesse de agir, que se exigia fosse reportado a um dado sujeito” (MANCUSO, 2020, p. 155). Explica o autor que as demandas anteriores estavam centradas em direitos subjetivos “afetados a certo titular, com isso revestindo-se de maior concreção e estabilidade”, enquanto os interesses metaindividuais “reportam-se a certas circunstâncias fáticas, por vezes episódicas ou contingenciais” (MANCUSO, 2020, p. 155). Sendo assim, o autor conceitua os interesses transindividuais como aqueles que:

Não tendo atingido o grau de agregação e organização necessário à sua afetação institucional junto a certas entidades ou órgãos representativos dos interesses já socialmente definidos, restam em estado fluido, dispersos pela sociedade civil como um todo (...) podendo, por vezes, concernir a certas coletividades de conteúdo número indefinido (MANCUSO, 2020, p. 156)

Atualmente, sob a perspectiva do professor Melo (2024), quando o Código se refere a interesses ou direitos está, na verdade, utilizando ambos os termos como sinônimos, uma vez que os interesses abordados são aqueles juridicamente protegidos. Somente esses interesses têm o potencial de acarretar sanções aos infratores quando violados. Não se trata de interesses comuns, pois estes não possuem coercibilidade. Assim,

os interesses ou direitos definidos pelo CDC têm a sua relevância jurídica não mais como meros interesses individuais de pessoas determinadas, mas como pertencentes a uma pluralidade de pessoas dispersas na sociedade (difusos) ou determináveis com maior ou menor dificuldade (coletivos e individuais homogêneos) (MELO, 2004, p. 29)

Salienta Masso *et al.* (2018), que a tutela coletiva é parte integral do desenvolvimento do acesso à Justiça, dado que facilita a proteção de direitos que ultrapassam o indivíduo e que antes não possuíam legitimados legais para agir. Por outro lado, permite a defesa de pequenas lesões que, por sua escala, talvez não motivasse as vítimas a iniciarem processos judiciais. Para o autor essa nova forma de proteção possibilitou “ao jurisdicionado ver tutelado de maneira mais global e efetiva possível os direitos que lhe cabem” (MASSO *et al.*, 2018, p. 441).

Adiciona Mancuso (2020), que diante do impacto das demandas coletivas da sociedade, adotou-se o critério de relevância social do interesse ou direito, combinado com a representatividade adequada da parte que atua como representante em juízo: “para que um interesse metaindividual (sujeitos indeterminados, objeto indivisível) possa merecer um tratamento judicial coletivo, sob a diversa configuração dos interesses difusos, coletivos ou individuais homogêneos” (MANCUSO, 2020, p. 142).

Para Melo (2004), no âmbito do direito do trabalho tradicional, quando se trata da criação de novas condições laborais se fala em interesses no sentido comum, uma vez que os trabalhadores não possuem garantias reais quanto à sua concretização, apenas expressam aspirações para a criação ou alteração de determinadas reivindicações. Por outro lado, os interesses metaindividuais trabalhistas, conforme definido pelo CDC, são aqueles contemplados no ordenamento jurídico, seja por meio das leis estatais, sentenças normativas ou autonomia privada coletiva.

Conclui-se, em síntese, que os direitos ou interesses metaindividuais não se dirigem apenas ao indivíduo isoladamente considerado, mas abrangem toda a humanidade. Incluem, portanto, de forma ampla, os direitos de fraternidade, tais como o direito ao desenvolvimento, à paz, a um meio ambiente saudável, ao patrimônio comum da humanidade, à comunicação e, de maneira mais específica, os direitos ou interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos (LEITE, 2015).

1.2 CARACTERÍSTICAS DOS INTERESSES E DIREITOS METAINDIVIDUAIS E APLICAÇÃO NA JURISDIÇÃO TRABALHISTA

Considerando o impacto gerado pela introdução de interesses metaindividuais, a jurisdição trabalhista passa a abranger um terceiro sistema, destinado à proteção preventiva e reparatória dos direitos ou interesses metaindividuais, a saber: os difusos, os coletivos stricto sensu e os individuais homogêneos, chamado pelo professor Leite (2018) como “jurisdição trabalhista metaindividual”.

O exercício da jurisdição trabalhista metaindividual é essencialmente realizado através da aplicação direta e simultânea das normas constitucionais (CF, arts. 129, III e IX, 89, I, 114), da Lei Orgânica do Ministério Público da União (LC n. 75/1993, arts. 83, III, 84, caput, e 69, VII, a e b), da Lei de Ação Civil Pública (Lei n. 7.347/1985) e do Título III do Código de Defesa do Consumidor (Lei n. 8.078/90), ficando a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e o Novo Código de Processo Civil (NCPC) com papel subsidiário.

Para Mazzilli (2016, p. 51), “do ponto de vista processual, os interesses transindividuais, ou de grupo, não se limitam apenas ao compartilhamento por diversos titulares individuais reunidos pela mesma relação jurídica ou fática.” Além disso, destaca-se a necessidade reconhecida pela ordem jurídica de substituir o acesso individual dos lesados à Justiça por um acesso coletivo. Nesse contexto, a solução obtida no processo coletivo não apenas deve evitar decisões contraditórias, mas também deve conduzir a uma resolução mais eficiente da controvérsia, uma vez que o processo coletivo é exercido em benefício de todo o grupo lesado.

Nesse viés, é fundamental para o adequado manejo da tutela coletiva e para a proteção eficaz de interesses transindividuais no ordenamento jurídico brasileiro, o entendimento de que cada gênero possui características próprias que refletem na natureza e no mecanismo legal utilizado, conforme elucida o professor Mancuso:

no caso dos interesses metaindividuais, o critério de atribuição do poder de agir aos sujeitos concernentes deve ser buscado em bases outras que não a da simples afirmação de ‘titularidade’ do bem, valor ou pretensão; até porque a própria dispersão do interesse ao interno de certas coletividades (...) ou mesmo da sociedade como um todo (...) torna inviável o critério de acesso à Justiça fundado na subjetividade: interesse ‘real, pessoal e atual’, como se passa no plano da jurisdição singular.” (MANCUSO, 2020, p.142)

O código consumerista classifica os interesses ou direitos difusos como “os transindividuais, de natureza indivisível, de que sejam titulares pessoas indeterminadas e ligadas por circunstâncias de fato” (BRASIL, 1990). Isto é, caracterizam-se pela

indeterminabilidade dos seus titulares e pela indivisibilidade do objeto, “possuem titulares que não têm base jurídica a interligá-los. Em outras palavras, os titulares do direito ou dos interesses são os integrantes da sociedade como um todo” (MASSO, 2018, p. 444).

Suplementa Mazzilli (2016), sobre a existência de interesses difusos que são:

a) tão abrangentes que chegam a coincidir com o interesse público (como o do meio ambiente como um todo); b) menos abrangentes que o interesse público, por dizerem respeito a um grupo disperso, mas que não chegam a confundir-se com o interesse geral da coletividade (como o dos consumidores de um produto); c) em conflito com o interesse da coletividade como um todo (como os interesses dos trabalhadores na indústria do tabaco); d) em conflito com o interesse do Estado, enquanto pessoa jurídica (como o interesse dos contribuintes); e) atinentes a grupos que mantêm conflitos entre si (interesses transindividuais reciprocamente conflitantes, como os dos que desfrutam do conforto dos aeroportos urbanos, ou da animação dos chamados trios elétricos carnavalescos, em oposição aos interesses dos que se sentem prejudicados pela correspondente poluição sonora) (MAZZILLI, 2016, p. 55)

Galia (2018) disserta em seu artigo sobre um exemplo de violação a interesses difusos no âmbito trabalhista, que acontece em uma dispensa coletiva imotivada, diferentemente daquela em que vários indivíduos são despedidos em razão de suas condutas particulares, sendo que sua defesa acarreta um resultado positivo e que beneficia, indistintamente, todas as pessoas que estão na situação fática descrita, sem a necessidade de especificações. Ele relata o seguinte:

Se a dispensa coletiva de trabalhadores se dá inicialmente no plano coletivo, relaciona-se com os chamados direitos difusos, indeterminados, pois todos os trabalhadores, já na iminência de ocorrer uma despedida em massa, sentem medo de perder o emprego, de perder o seu lugar no mundo, pondo em xeque a condição social tutelada na Carta Maior (direito ao emprego como um direito social – art. 6º, caput, da Constituição Federal de 1988). Provavelmente não sejam somente os trabalhadores despedidos os prejudicados, mas os não despedidos também, porque poderão ser os próximos, a ameaça está no ar, a complexidade do mundo pós-moderno não pode mais garantir a certeza de nada na fluidez das relações (GALIA, 2018, p. 382-383).

Carlos Henrique Bezerra Leite (2015), apresenta outro interessante exemplo de direito difuso no âmbito trabalhista que acontece quando:

Algum órgão da administração pública direta ou indireta de quaisquer dos Poderes promovesse a contratação em massa de servidores para investidura de "cargo" ou emprego de natureza permanente, não criados por lei, que não fossem de livre nomeação e exoneração e sem que tivessem sido aprovados em concurso público de provas e títulos. Aqui, o Ministério Público do Trabalho atuaria em defesa da ordem constitucional violada e dos interesses transindividuais, de natureza indivisível, de todos os brasileiros indeterminadamente considerados que, em potencial, seriam os naturais candidatos àqueles empregos públicos, sabido que a prestação de trabalho à administração sem que o trabalhador esteja submetido a um regime jurídico próprio atrai automaticamente a tutela do Direito do Trabalho e, conseqüentemente, a competência da Justiça Trabalhista em razão da matéria (trabalhista) e da pessoa (a Administração = real empregadora x trabalhador = empregado) (LEITE, 2015, p. 186)

Já os interesses ou direitos coletivos são os “transindividuais, de natureza indivisível de que seja titular grupo, categoria ou classe de pessoas ligadas entre si ou com a parte contrária por uma relação jurídica base” (BRASIL, 1990). Ou seja, estão juridicamente interligados entre si ou com o responsável pelo dano. “Os membros da coletividade possuem um elemento jurídico agregador que os une, incidindo um vínculo jurídico entre as pessoas que o compõe, como se dá, por exemplo no âmbito de um sindicato ou de uma categoria profissional” (MASSO, 2018, p. 445).

Ressalta Mazzilli (2016) que, apesar de o código consumerista estabelecer que o vínculo comum entre os lesados que compartilham o mesmo interesse coletivo (em seu sentido estrito) seja uma relação jurídica básica, é necessário reconhecer que essa relação jurídica irá necessariamente regular uma situação fática específica.

Um exemplo ligado ao âmbito trabalhista seria “o direito de greve, pois seu desrespeito não atinge apenas um trabalhador especificamente, mas a categoria como um todo” (MANSO, 2018, p.446).

Outra ilustração na seara do trabalho é apresentada pelo jurista Leite (2024):

Um exemplo de interesse coletivo de grupo é o dos trabalhadores da empresa Z terem direito a um meio ambiente de trabalho em condições de salubridade e segurança. Se esse grupo de trabalhadores objetiva a eliminação dos riscos à vida, à saúde e à segurança, emerge aí o interesse coletivo do grupo (transindividual), de natureza indivisível (eliminando-se os riscos, todos serão beneficiados indistinta e simultaneamente), cujos titulares (o grupo dos trabalhadores da empresa Z) estão ligados entre si (empregados da mesma empresa) e com a parte contrária (empregador), por meio de uma relação jurídica base (vínculo organizacional, no primeiro caso, e relação empregatícia, no segundo) (LEITE, 2024, p.2147)

Os direitos individuais homogêneos, por sua vez, “são os decorrentes de origem comum” (BRASIL, 1990). Esses possuem natureza divisível, mas são coletivamente tratados por uma questão de eficiência processual ou melhor administração da justiça. “Eles não possuem a característica da transindividualidade, já que têm origem na esfera particular de cada um dos indivíduos lesados, sendo somente a sua tutela operada de forma coletiva” (MASSO, 2018, p. 448).

Leite (2015) afirma que a inclusão dos interesses individuais homogêneos entre os direitos ou interesses metaindividuais sujeitos à proteção por meio de ações coletivas, atende às crescentes demandas e necessidades da sociedade contemporânea em massa. Tem-se com o objetivo principal de facilitar o acesso à justiça e promover a uniformização das decisões judiciais em conflitos, resultantes das novas e complexas relações socioeconômicas que

surgiram nos últimos anos. Sendo considerados pelo autor como “materialmente individuais e processualmente coletivos” (LEITE, 2015, p. 189).

O autor prossegue explicando que nesses casos:

Os trabalhadores são atingidos individualmente e, nesta condição, têm legitimidade para, mediante reclamações trabalhistas individuais ou plúrimas, pleitear. Mas, se a lesão patronal for genérica e atingir pluralidade de empregados, surgem aí os interesses individuais homogêneos que, pela origem comum, assumem aglutinação e relevância social suficiente para diferenciá-los daqueles interesses tipicamente individuais, propiciando, assim, uma tutela judicial coletiva (LEITE, 2015, p. 190)

Sob ponto de vista de Xisto Tiago de Medeiros Neto (2014), os direitos individuais homogêneos possuem as seguintes características:

(a) não obstante a sua natureza individual, autoriza-se a sua tutela pela via processual coletiva, em virtude de se originarem de uma situação comum, com a feição homogênea, a expressar uniformidade qualitativa. Esta homogeneidade exige identidade e multiplicidade de direitos sem ser fundamental para ensejar a proteção jurídica precisar-se o número total de indivíduos titulares do interesse considerado; (b) englobam uma série de indivíduos atingidos homogeneamente por uma lesão ou ameaça de dano, a priori encontrando-se dispersos, porém passíveis de serem identificados em momento posterior; (c) os interesses são divisíveis em relação aos sujeitos; (d) não ocorre relação jurídica base entre os indivíduos: a sua ligação dá-se unicamente pela origem comum em razão da qual os interesses decorrem (MEDEIROS NETO, 2014, p. 142).

A título exemplo, Leite (2002) apresenta o caso dos trabalhadores de uma empresa que não se sentem inclinados a buscar proteção judicial para reivindicar o pagamento de benefícios financeiros, pois possuem o receio de perderem seus empregos ou porque, individualmente, receberão baixo valor financeiro, desestimulando a busca por assistência de um advogado privado e ingresso na esfera individual.

Em suma, para a compreensão adequada dos conceitos jurídicos, é fundamental reconhecer as diferenças cruciais existentes entre os três subtipos dos grupos metaindividuais ou transindividuais. Como relata Mancuso (2020), os difusos/coletivos em sentido estrito são os essenciais, substanciais e necessariamente coletivos, pois seu objeto é indivisível e os sujeitos afetados são indetermináveis absolutamente, no caso dos difusos, e relativamente, no caso dos coletivos em sentido preciso. Acrescenta Masso “a indivisibilidade tem sido tradicionalmente apontada como característica inerente de todos os direitos difusos e coletivos” (MASSO, 2018, p. 444).

Entende Masso (2018) que ambos possuem uma natureza metaindividual e não podem ser atribuídos a um único titular, portanto, a principal distinção entre eles se encontra na identificação dos titulares e na existência de uma relação jurídica entre esses. Ou seja, “espraiam

por todo um grupo, categoria ou classe (os coletivos) ou por uma comunidade indeterminada (os difusos)” (MASSO, 2018, p. 449).

Enquanto os direitos individuais homogêneos se apresentam como coletivos “apenas na forma, no modo processual em que vêm exercidos” (MANCUSO, 2020, p. 159), ressalta Leite (2024) que esses interesses não precisam ser sempre vinculados a um contexto factual e temporal único, podendo se repetir ao longo de um extenso período e em diversos locais, sem que isso comprometa a homogeneidade intrínseca a essa categoria metaindividual.

Sendo assim, uma vez identificado o contexto coletivo, as principais diferenças entre direitos individuais homogêneos e puramente individuais residem, fundamentalmente, na forma de tutela jurisdicional e na transindividualidade potencial ou efetiva do primeiro em relação ao segundo.

Enquanto os direitos puramente individuais dizem respeito a interesses pessoais, cuja violação afeta diretamente um único indivíduo, os direitos individuais homogêneos possuem uma base comum que permite a sua defesa de maneira coletiva, ainda que cada titular possua um direito à reparação de forma autônoma, ou seja, “são diversas afetações individuais, particulares, originárias de uma mesma causa, as quais deixam os prejudicados em uma mesma situação, sem embargo de poderem expor pretensões com conteúdo e extensões distintos” (LEITE, 2024, p. 2151).

Essa distinção é crucial para compreender a relevância da atuação coletiva através da ação civil pública na Justiça do Trabalho, pois “propicia a facilidade do acesso à Justiça e, também, de economia processual, porquanto permite que se aglutinem numa única demanda (coletiva) pretensões idênticas” (LEITE, 2024, p. 2152). Ademais, permite a otimização dos recursos judiciais e a ampliação do acesso à justiça para trabalhadores que, individualmente, talvez não tivessem condições de buscar a reparação de seus direitos.

Destarte, na atual conjuntura do desenvolvimento jurídico, a Justiça do Trabalho tem voltado sua atenção crescente para a proteção dos direitos metaindividuais, englobando tanto os difusos, coletivos quanto os individuais homogêneos. Essa mudança reflete uma compreensão mais ampla das relações de trabalho e do papel do direito na defesa de interesses que transcendem o indivíduo, alcançando esferas coletivas e sociais.

Tradicionalmente, a Justiça do Trabalho foi instituída com o propósito de proteger o trabalhador enquanto indivíduo, concentrando-se na resolução de conflitos entre empregado e empregador. No entanto, as complexidades sociais contemporâneas e as transformações nas

relações laborais têm impulsionado a expansão de seu escopo de atuação para além dos direitos estritamente individuais, incluindo a proteção de interesses de natureza supraindividual.

2 AÇÃO CIVIL PÚBLICA: EVOLUÇÃO E INSTRUMENTO DE DEFESA PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

A evolução da ação civil pública no ordenamento jurídico brasileiro representa um marco fundamental na proteção dos direitos coletivos, sobretudo no âmbito do Direito do Trabalho. Originalmente concebida como instrumento de defesa do meio ambiente e de outros direitos difusos na década de 1980, sua aplicabilidade foi progressivamente ampliada pela legislação e pela interpretação dos tribunais, abarcando uma gama cada vez maior de direitos (GARCIA, 2017).

Essa ampliação foi efetivada por meio do art. 21 da Lei da Ação Civil Pública - LACP - (com a redação dada pelo art. 117 do CDC), segundo o qual: “Aplicam-se à defesa dos direitos e interesses difusos, coletivos e individuais, no que for cabível, os dispositivos do Título III da lei que instituiu o Código de Defesa do Consumidor’ (BRASIL, 1985). Como se nota no dispositivo transcrito acima, “a norma constitucional prevê, expressamente o cabimento de ação civil pública para a proteção de direitos coletivos e difusos” (BARROSO, 2023, p. 1.410).

A ação civil pública, enquanto mecanismo processual, é regida pela Lei nº 7.347/1985, que estabelece os critérios e procedimentos para sua propositura e desenvolvimento. A principal inovação dessa lei foi conferir legitimidade ativa a diversos órgãos e entidades para a defesa de interesses transindividuais, entre eles o Ministério Público.

Detêm legitimidade para propor a ação civil pública: o Ministério Público, a Defensoria Pública, a União, os Estados, o Distrito Federal, e os Municípios, autarquia, empresa pública, fundação ou sociedade de economia mista, bem como as associações constituídas há pelo menos 1 (um) ano, que inclua, entre suas finalidades institucionais, a proteção dos bens objeto da ação (art. 5º) (BARROSO, 2023, p. 1.411).

Com o advento da Lei 8.625, de 12/02/93, conhecida como Lei Orgânica do Ministério Público, houve a disposição sobre normas gerais para a organização da instituição nos estados e, dentre elas, está o artigo 25, IV, ‘a’, que confere a promoção da ação civil pública na “proteção, prevenção e reparação dos danos causados ao meio ambiente, ao consumidor, (...), e a outros interesses difusos, coletivos e individuais indisponíveis e homogêneos;” (BRASIL, 1993).

O art. 25, IV, a, da Lei Orgânica do Ministério Público (Lei. 8.625/93 ou LONMP) traz o vocábulo “proteção”, compreendido como prevenção e reparação ao conceito do objeto da ACP, na medida em que podem ter caráter preventivo ou reparatório, condenatório, constitutivo, declaratório ou mandamental, sendo certo que seu objeto será sempre a proteção de qualquer interesse difuso, coletivo ou individual homogêneo. (LEITE, 2018, p. 1793)

Já a Lei Complementar nº 75, de 20/05/1993, dispõe sobre a organização e atribuições do Ministério Público da União, que disciplinou no seu artigo 6º, VII, ‘d’, a possibilidade de promoção da ação civil pública para proteção de “outros interesses individuais indisponíveis, homogêneos, sociais, difusos e coletivos” (BRASIL, 1993).

Ainda, por força do seu art. 83, III, legitimou-se a atuação do MPT na ação civil pública trabalhista. Com efeito, dispõe o art. 83, III, da Lei Orgânica do Ministério Público da União (LOMPU):

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)

No campo do Direito do Trabalho, essa inovação permitiu que o Ministério Público do Trabalho assumisse um papel de protagonista na defesa de direitos trabalhistas de natureza coletiva. Acerca do tema, disserta Leite (2017):

Observe-se, portanto, que a jurisdição trabalhista metaindividual, que é implementada por meio de um microsistema composto de normas da CF (art. 129, III), LACP, CDC (parte processual) e LC n. 75/93, constitui o novo fundamento de acesso à Justiça do Trabalho para tutela dos direitos ou interesses difusos, coletivos ou individuais homogêneos, tendo como representantes ideológicos dos titulares de tais direitos o Ministério Público do Trabalho (LEITE, 2017, p.418)

Quanto ao procedimento, explica Barroso (2023) que a legislação permite que o MPT inicie um inquérito civil público antes de entrar com a ação e com o objetivo de investigar, se necessário, coletar provas de possíveis indícios ou danos. Nesse processo, o órgão ministerial tem autoridade para requisitar documentos, ouvir testemunhas e ordenar a realização de perícias. Adicionalmente, vislumbrando elementos suficientes, poderá propor a exordial.

Diante disso, a ação civil pública se revela como um instrumento crucial para a defesa dos direitos dos trabalhadores. A atuação do MPT permite uma resposta robusta contra violações de direitos trabalhistas em larga escala, oferecendo proteção jurídica não apenas a um indivíduo isolado, mas a um coletivo de trabalhadores afetados pela mesma prática ilegal ou abusiva (LEITE, 2002).

Nesse sentido, Leite (2015) demonstra que a legitimidade concedida ao *Parquet* possibilitou o direcionamento de seus esforços para diversas áreas de atuação institucional em defesa da ordem jurídica trabalhista. Destacam-se:

a) erradicação do trabalho infantil e regularização do trabalho do adolescente, tendo sido criada, em novembro de 2000, a Coordenadoria Nacional de Combate à Exploração do Trabalho Infantil e do Adolescente; b) combate a todas as formas de discriminação no trabalho, em especial as de raça e gênero, sendo também implementada a inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho; c) erradicação do trabalho escravo ou forçado e regularização do trabalho indígena; d) regularização das relações de trabalho, por meio de audiências públicas que visam a orientar a sociedade e os administradores públicos para inúmeras temáticas, como o verdadeiro cooperativismo e a exigência constitucional do concurso público; e) defesa do meio ambiente do trabalho, mormente na área de segurança e medicina do trabalho (LEITE, 2015, p. 156)

Raimundo Simão de Melo (2004), ressalta o caráter protetivo da ação, representada como um instrumento ideológico de satisfação de direitos e interesses fundamentais da sociedade, destacando que:

tais direitos são bens do povo e, por isso, constituem interesse público primário da sociedade, que, na maioria das vezes, não podem ser tutelados individualmente porque o cidadão é quase sempre um hipossuficiente que não dispõe de condições técnicas, financeiras e até psicológicas para enfrentar os poderosos em demandas que duram muitos anos perante o Judiciário. Em outros casos, nem mesmo compensa a atuação individualizada diante do baixo valor econômico provocado pela lesão ao interesse individual decorrente da agressão coletiva. Há, contudo, outros fatores inibidores da defesa de tais interesses, como ocorre, por exemplo, no direito do trabalho, em que, além da subordinação econômica e da hipossuficiência presumida do trabalhador, sofre este as ameaças do desemprego e até mesmo as retaliações praticadas por empregadores inescrupulosos em represália pela busca de uma reparação perante o Poder Judiciário Trabalhista (MELO, 2004, p. 88)

Configura-se, portanto, como um instrumento de tutela de extrema relevância que visa responsabilizar qualquer pessoa física ou jurídica, de direito público ou privado, por danos morais e patrimoniais causados a quaisquer direitos ou interesses difusos, coletivos ou individuais homogêneos.

O Ministério Público do Trabalho, ao exercer sua legitimidade ativa, não apenas promove a defesa desses direitos em juízo, mas também contribui para a criação de jurisprudência e para a consolidação de práticas trabalhistas mais justas e equânimes. A atuação evidencia sua função institucional de guardião dos direitos sociais, atuando proativamente na correção de distorções e na promoção de um ambiente de trabalho mais seguro e digno, conforme Leite (2017).

2.1 AÇÃO CIVIL PÚBLICA E A DEFESA DE INTERESSES INDIVIDUAIS HOMOGÊNEOS

A ação civil pública, apesar de ser uma ferramenta importante conforme demonstrado no item anterior, enfrenta alguns desafios no que tange a defesa de interesses individuais homogêneos. Um deles é a necessidade de comprovar a homogeneidade dos direitos

envolvidos, o que pode demandar uma análise minuciosa das circunstâncias de cada caso. Além disso, a identificação correta e a representação adequada dos indivíduos afetados, apresentam desafios significativos, especialmente em casos que manifestam grande complexidade ou extensa abrangência, como cita Leite (2018).

Conforme visto, a principal diferença entre os direitos individuais homogêneos e os puramente individuais, reside na possibilidade de coletivização da tutela dos primeiros. Enquanto os direitos puramente individuais são intrinsecamente ligados ao indivíduo, demandando uma ação individual para sua proteção, os direitos individuais homogêneos permitem uma defesa coletiva, potencializando a eficácia da tutela jurídica e otimizando o acesso à justiça (MEDEIROS NETO, 2014). Essa característica amplia significativamente o escopo de atuação do Ministério Público do Trabalho, permitindo uma resposta mais ágil e abrangente às violações de direitos que afetam múltiplos trabalhadores a partir de uma mesma origem.

Todavia, há controvérsia jurisprudencial a respeito da sua atuação, pois para alguns somente seria possível nos direitos indisponíveis com repercussão social e para outros, a atuação do MPT se daria para quaisquer direitos individuais homogêneos. Para Leite (2018), todos os direitos individuais homogêneos trabalhistas são também sociais, razão pela qual o MPT terá sempre legitimidade para defendê-los.

Não obstante, a legitimidade ativa do MPT para a propositura de ações civis públicas que visam à tutela de direitos individuais homogêneos, não é uma matéria pacífica e desprovida de críticas. Alguns setores jurídicos argumentam que a atuação do MPT nesse campo poderia resultar em uma sobreposição de esferas de competência e em uma possível usurpação do papel tradicionalmente atribuído aos sindicatos e às próprias partes interessadas.

Nesse sentido, argumenta o professor Hugo Nigro Mazzilli (2016), sustentando que os empregadores podem apresentar diversas razões e fundamentos para questionar a legitimidade do Ministério Público do Trabalho (MPT) em demandas que envolvem direitos individuais homogêneos.

Esses argumentos normalmente se fundamentam em aspectos legais, processuais e estratégicos. Uma das principais alegações é que os direitos individuais homogêneos deveriam ser resolvidos com base na autonomia individual dos empregados, defendendo que cada trabalhador deveria ter a liberdade de decidir se deseja ou não buscar reparação legal, em vez de ser automaticamente incluído em uma ação coletiva conduzida pelo MPT (LEITE, 2015).

Adicionalmente, os empregadores podem argumentar que, mesmo sendo os direitos individuais homogêneos originados de um fato gerador comum, cada situação individual pode apresentar particularidades que exigem um tratamento diferenciado. Isso pode envolver variações nas condições de trabalho, nas experiências pessoais ou nos impactos sofridos por cada trabalhador, nuances que uma ação coletiva pode não conseguir abordar adequadamente.

Outra linha de raciocínio frequentemente explorada é que o MPT deveria priorizar questões de maior impacto social, relacionadas a direitos coletivos ou difusos, ao invés de direcionar recursos para litígios sobre direitos individuais homogêneos, que poderiam ser resolvidos de maneira mais eficaz através de ações individuais (LEITE, 2015).

Alude, ainda, à necessidade de se observar os princípios da subsidiariedade e da complementaridade na atuação do Ministério Público, de modo que sua intervenção se dê apenas quando os interesses não puderem ser adequadamente defendidos pelos próprios titulares ou por outras entidades sindicais (LEITE, 2018).

Para exemplificar o que anteriormente foi dito, insta demonstrar o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho (TST) sobre o tema, para tanto será analisado o Acórdão proferido no Recurso de Revista n.º 1119-91.2010.5.09.0091, em 13/03/2024.

Em síntese, foi proposta ação civil pública pelo MPT em face de SABARÁLCOOL S.A. AÇÚCAR E ÁLCOOL para tutelar uma questão sobre empregados demitidos por justa causa e outros que pediram demissão, mas que entendeu o *Parquet* que as rescisões contratuais deveriam ser revertidas para demissão sem justa causa, e as demissões por pedido dos empregados deveriam ser tratadas como rescisão indireta, pois haveria descumprimento de obrigações contratuais por parte da empresa, como atraso de salários, férias e verbas rescisórias. Além disso, dentre os pedidos estavam, alguns de cunho patrimonial, como horas extras, reflexos, trabalhos realizados em domingos e feriados, entre outros.

A parte contrária, por sua vez, alegou preliminarmente em sua defesa a ilegitimidade do MPT, em razão de serem pedidos puramente individuais, o que foi acolhido, em parte, pelo Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. O acórdão proferido demonstrou que haveria direitos puramente individuais – heterogêneos-, e que precisariam ser analisados caso a caso, extinguindo o feito, sem resolução de mérito, concernentes a esses pedidos.

Consequentemente, o MPT interpôs Recurso de Revista para manifestar sua legitimidade demonstrando, dentre outros, que não é suficiente a alegação que os pedidos apresentados fossem genéricos e se apliquem a todos os funcionários da empresa de maneira indiscriminada, pois tais demandas estavam embasadas em uma situação fática comum àquela

coletividade, que afetava diversas pessoas de forma semelhante, comprovando uma uniformidade qualitativa. Certificando, assim, a possibilidade da defesa coletiva do direito violado.

Ao final, entendeu o TST pela legitimidade do Ministério Público do Trabalho, por se tratar de demanda que tutelava direitos individuais homogêneos, sendo incorreta a decisão do Tribunal, pois viola o art. 129, III, da Constituição Federal.

Ao examinar o caso apresentado, pode-se inferir que a ação civil pública visa à imposição de tutela inibitória e pode impor obrigações de fazer, de não fazer e de pagar. Objetivando à proteção de uma coletividade de empregados, não se aplicando aos direitos heterogêneos quando o objetivo é o ressarcimento por eventuais danos causados, os quais possuem um caráter reparatório ou indenizatório de natureza individual.

Ademais, a reparação dos danos buscada por meio de ação civil pública, será em favor dos titulares do direito violado e isso ocorre porque a ação coletiva tem como objetivo responsabilizar o infrator pelos prejuízos sofridos individualmente pelas pessoas afetadas.

Entretanto, Hugo Nigro Mazzilli (2006), relata com mestria a diferenciação entre as espécies de direitos transindividuais a qual se dá pelo pedido e que, de uma mesma situação, podem emergir a tutela judicial das três espécies:

Constitui erro comum supor que, em ação civil pública ou coletiva, só se possa discutir, por vez, uma só espécie de interesse transindividual (ou somente interesses difusos, ou somente coletivos ou somente individuais homogêneos). Nessas ações, não raro se discutem interesses de mais de uma espécie. Assim, à guisa do exemplo, numa única ação civil pública ou coletiva, é possível combater os aumentos ilegais de mensalidades escolares aplicados aos alunos atuais, buscar a repetição do indébito e, ainda, pedir a proibição de aumentos futuros; nesse caso, estaremos discutindo, a um só tempo: a) interesses coletivos em sentido estrito (a ilegalidade em si do aumento, que é compartilhada de forma indivisível por todo o grupo lesado); b) interesses individuais homogêneos (a repetição do indébito, proveito divisível entre os integrantes do grupo lesado); c) interesses difusos (a proibição de imposição de aumentos para os futuros alunos, que são um grupo indeterminável) (MAZZILLI, 2006, p. 56)

Conclui-se, por conseguinte, ser imprescindível considerar que atuação do MPT, sobretudo em casos os quais envolvam direitos individuais homogêneos de trabalhadores, fundamenta-se não apenas na proteção dos interesses individuais em si, mas também na preservação dos valores sociais do trabalho e na promoção de uma ordem econômica fundada na valorização do trabalho humano, conforme preceituam os artigos 1º, 5º, e 170 da Constituição Federal.

Desse modo, a intervenção do MPT nesse domínio revela-se como um instrumento vital para a correção de desigualdades, para a efetivação dos direitos trabalhistas e para a promoção

de uma justiça social mais ampla, que beneficie coletividades de trabalhadores muitas vezes desprovidas de meios para reivindicar e defender seus direitos de forma individualizada.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A legitimidade do Ministério Público do Trabalho para intervir em ações civis públicas que protegem direitos individuais homogêneos, é um assunto de grande relevância e complexidade na esfera jurídica trabalhista. Este artigo discutiu a base constitucional e legal que sustenta a atuação do MPT, bem como as objeções frequentemente levantadas por empregadores que questionam essa legitimidade.

Os argumentos dos empregadores focados na autonomia individual dos trabalhadores e nas particularidades das questões trabalhistas individuais, são válidos dentro de uma perspectiva limitada do direito, mas não devem encobrir a perspectiva mais ampla e estrutural da justiça do trabalho. A atuação do MPT em ações civis públicas, destinadas a direitos individuais homogêneos, não apenas está de acordo com a legislação, mas também respeita os propósitos elencados pela Constituição Federal, como o bem-estar social e a justiça social.

É crucial reconhecer que a defesa de direitos individuais homogêneos, por meio de ação civil pública pelo MPT, oferece uma proteção jurídica mais eficaz e ampla, possibilitando uma resposta institucional forte contra condutas abusivas que afetem um grupo de trabalhadores. A ação do MPT, neste contexto, atua como um escudo contra a excessiva fragmentação das ações judiciais e fomenta uma maior eficiência na aplicação da justiça.

Portanto, apesar das contestações dos empregadores, a legitimidade do MPT em atuar nesses casos deve ser reconhecida e reforçada, assegurando a continuidade de seu papel vital na proteção dos direitos trabalhistas, especialmente em situações que afetam coletividades. Essa abordagem não apenas respeita os princípios fundamentais do direito do trabalho, mas também promove a realização da equidade social, refletindo o compromisso do Brasil com a dignidade da pessoa humana e a valorização do trabalho.

REFERÊNCIAS

BARROSO, L. R. **Curso de Direito Constitucional Contemporâneo**. 11º Ed. São Paulo: Saraiva, 2023.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidente da República, [2016]. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 20 ago. 2022.

BRASIL. **Lei Complementar nº 75**, de 20 de maio de 1993. Dispõe sobre a organização, as atribuições e o estatuto do Ministério Público da União. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 1993. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp75.htm. Acesso em: 15 mar. 2024.

BRASIL. **Lei nº 4.717**, de 29 de junho de 1965. Regula a ação popular. Brasília, DF. Diário Oficial da União, 1965. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l4717.htm. Acesso em: 15 mar. 2024.

BRASIL. **Lei nº 6.938**, de 31 de agosto de 1981. Dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, seus fins e mecanismo de formulação e aplicação e dá outras providências. Brasília, DF. Diário Oficial da União, 1981. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6938.htm Acesso em: 15 mar. 2024.

BRASIL. **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 (VETADO) e dá outras providências. Brasília, DF. Diário Oficial da União, 1985. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7347orig.htm Acesso em: 15 mar. 2024.

BRASIL. **Lei nº 8.078**, de 11 de setembro de 1990. Dispõe sobre a proteção do consumidor e dá outras providências. Brasília, DF. Diário Oficial da União, 1990. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8078compilado.htm. Acesso em: 15 mar. 2024.

COSTA, Marcelo Freire Sampaio. **Dano Moral (extrapatrimonial) coletivo**: leitura constitucional, civil, trabalhista: estudo jurisprudencial. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2009.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9ª ed. São Paulo: LTR, 2010.

FELICIANO, G.G. (Guilherme Guimarães) **Curso Crítico de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2013.

GALIA, Rodrigo Wasem. **Os Interesses Difusos nas Dispensas Coletivas no Brasil Após a Reforma Trabalhista Artigo**. Cadernos do Programa de Pós-Graduação em Direito PPGDir/UFRGS. Edição Digital. Porto Alegre. Volume XIII. Número 2. 2018. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/index.php/ppgdir/article/view/84917/52019>. Acesso em: 15 abr. 2024

GARCIA, Emerson. **Ministério Público**. 6ª Ed. São Paulo, Saraiva. 2017.

GONÇALVES, Marcus Vinicius Rios. **Sinopses Jurídicas 26 – Tutela de Interesses Difusos e Coletivos**. 13ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

LEITE, C. H. B. (2002). **A Tutela dos Interesses Individuais Homogêneos no Direito Processual do Trabalho: Ação Civil Coletiva ou Ação Civil Pública?**. Boletim Científico Escola Superior Do Ministério Público Da União, (3), 9–20. Disponível em: <https://escola.mpu.mp.br/publicacoescientificas/index.php/boletim/article/view/30>. Acesso em: 10 abr. 2024.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 16ª ed. São Paulo: Saraiva, 2024.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 16ª ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Ministério Público do Trabalho: doutrina, jurisprudência e prática**. 7ª ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

MANCUSO, Rodolfo de Camargo. **Manual do Consumidor em Juízo**. 6ª ed. São Paulo: Saraiva, 2020.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito Processual do Trabalho**. 46ª ed. São Paulo: Saraiva, 2024.

MASSO, F. D. D. *et al.* **Direito, Gestão e Prática - Direito do Consumidor: a Visão da Empresa e da Jurisprudência**. São Paulo: Saraiva, 2018.

MAZZILLI, Hugo Nigro. **A Defesa dos Interesses Difusos em Juízo**, meio ambiente, consumidor, patrimônio cultural, patrimônio público e outros interesses, 19ª ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

MAZZILLI, Hugo Nigro. **A defesa dos interesses difusos em juízo: meio ambiente, consumidor, patrimônio cultural, patrimônio público e outros interesses**. 29ª ed. ampl., atual. e rev. São Paulo: Saraiva, 2016.

MEDEIROS NETO, Xisto Tiago de. **Dano Moral Coletivo**. 4ª ed. ampl., atual. e rev. São Paulo: LTr, 2014.

MELO, Raimundo Simão de. **Ação Civil Pública na Justiça do Trabalho**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2004.

TAVARES, T. D. R.; SILVA, B. F. e. (2015). **Aspecto relevantes da ação civil pública e tutela dos direitos coletivos dos trabalhadores**. Anais Do Congresso Brasileiro De Processo Coletivo E Cidadania. Disponível em: <https://revistas.unaerp.br/cbpcc/article/view/396> Acesso em: 10 abr. 2024.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Processo nº TST-RR-1119-91.2010.5.09.0091. Relator: Ministro Augusto César Leite de Carvalho. Julgamento em 13 de março de 2024. Sistema do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, DF, 2010.