



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região

Recurso Ordinário Trabalhista 0000253-87.2014.5.10.0003

Relator: DORIVAL BORGES DE SOUZA NETO

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 16/03/2020

Valor da causa: R\$ 5.000.000,00

Partes:

RECORRENTE: BANCO SANTANDER (BRASIL) S.A.

ADVOGADO: LEONARDO VASCONCELOS LINS FONSECA

ADVOGADO: ULYSSES SOARES DOS SANTOS

ADVOGADO: FABIO LIMA QUINTAS

ADVOGADO: ALEXANDRE DE ALMEIDA CARDOSO

RECORRENTE: Ministério Público do Trabalho

RECORRIDO: Ministério Público do Trabalho

RECORRIDO: BANCO SANTANDER (BRASIL) S.A.

ADVOGADO: ULYSSES SOARES DOS SANTOS

ADVOGADO: LEONARDO VASCONCELOS LINS FONSECA

ADVOGADO: FABIO LIMA QUINTAS

ADVOGADO: ALEXANDRE DE ALMEIDA CARDOSO

RECORRIDO: SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTAB BANCARIOS DE BRASILIA

ADVOGADO: Lais Lima Muylaert Carrano

ADVOGADO: JOSE EYMARD LOGUERCIO

ADVOGADO: FILIPE FREDERICO DA SILVA FERRACIN



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 10ª REGIÃO

PROCESSO Nº 0000253-87.2014.5.10.0003 - RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA (1009)

RELATOR : DESEMBARGADOR DORIVAL BORGES DE SOUZA NETO
RECORRENTE : BANCO SANTANDER (BRASIL) S/A
ADVOGADO : ALEXANDRE DE ALMEIDA CARDOSO
ADVOGADO : FÁBIO LIMA QUINTAS
RECORRENTE : MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
RECORRIDO : SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DE BRASÍLIA
ADVOGADO : JOSÉ EYMARD LOGUÉRCIO
ADVOGADA : LAÍS LIMA MUYLAERT CARRANO

DDB0001

EMENTA

AÇÃO CIVIL PÚBLICA. COMPETÊNCIA. ABRANGÊNCIA. TEMA 1075. MODULAÇÃO. Nos termos da Orientação Jurisprudencial 130 da SDI2, "para a fixação da competência territorial em sede ação civil pública, cumpre tomar em conta a extensão do dano causado ou a ser reparado, pautando-se pela incidência analógica do artigo 93 do Código de Defesa do Consumidor. Assim, se a extensão do dano a ser reparado limitar-se ao âmbito regional, a competência é de uma das Varas do Trabalho da Capital do Estado; se for de âmbito suprarregional ou nacional, o foro é o do Distrito Federal". Por fim, o Supremo Tribunal Federal modulou a questão, nos termos seguintes: "I - É inconstitucional a redação do art. 16 da Lei 7.347/1985, alterada pela Lei 9.494/1997, sendo reprimada sua redação original. II - Em se tratando de ação civil pública de efeitos nacionais ou regionais, a competência deve observar o art. 93, II, da Lei 8.078 /1990 (Código de Defesa do Consumidor). III - Ajuizadas múltiplas ações civis públicas de âmbito nacional ou regional e fixada a competência nos termos do item II, firma-se a prevenção do juízo que primeiro conheceu de uma delas, para o julgamento de todas as demandas conexas". (STF RE 1101937/SP, julgamento: 8/4 /2021). **MINISTÉRIO PÚBLICO. INQUÉRITO CIVIL. VALOR PROBATÓRIO.** Cabe ao Ministério Público a defesa do regime democrático, da ordem jurídica e dos interesses sociais e individuais indisponíveis. Para exercer essa função, a Constituição Federal confere ao Ministério Público a utilização do inquérito civil como instrumento para obtenção de provas a fim de possibilitar o ajuizamento da medida judicial cabível ou de termo de ajuste de conduta na esfera extraprocessual. Para a efetividade destas atribuições a legislação ordinária outorga-lhe poderes instrutórios autônomos, à exceção daquelas hipóteses dependentes de



autorização judicial. Em razão disso, os atos que compõem o inquérito civil gozam de presunção de legitimidade e veracidade, cabendo ao juiz valorar tal prova, pois sua eficácia e validade não constituem regra absoluta, admitindo demonstração em contrário. Todavia, não podem ser questionadas aprioristicamente tão somente por não haver contraditório, sendo restritas as hipóteses de recusa de validade às provas colhidas no inquérito civil conduzido pelo Ministério Público. **AÇÃO CIVIL PÚBLICA. MEIO AMBIENTE DO TRABALHO. DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. DISCRIMINAÇÃO. DANO MORAL COLETIVO. PRESTAÇÃO JURISDICIONAL.** Nos termos do inciso I do art. 3º da Lei nº 6.938/1981, "meio ambiente é o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordens física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas". O meio ambiente do trabalho é compreendido como o conjunto de condições existentes num local de trabalho relativo à qualidade de vida do trabalhador (artigo 7º, XXXIII e art. 200, CF/88). Ressalte-se que o meio ambiente é considerado direito fundamental difuso de terceira geração. Assim, enfrontada a questão em dano coletivo difuso de origem comum, especialmente afeta ao meio ambiente laboral, o MPT detém legitimidade para atuar judicial e extrajudicialmente, consoante art. 129, III, da CF; art. 5º, III, "d", c/c art. 83, III e IV, da LC 75/1993; art. 1º, I, c/c art. 5º, I, da Lei nº 7.347/1985 e art. 14, § 1º, da Lei nº 6.938/1981. Assim, as alegadas prerrogativas defendidas pelo reclamado não são inamalgáveis, porquanto devem prevalecer os direitos fundamentais, como o da "dignidade da pessoa humana" e "os valores sociais do trabalho", o direito social à saúde e o direito à proteção do meio ambiente, todos alçados a nível constitucional. Em especial referência ao meio ambiente do trabalho, a Constituição Federal conferiu-lhe caráter de direito fundamental, tornando cláusula pétrea a proteção à saúde do trabalhador (arts. 200, VIII; e 225, da CF). Portanto, a prestação jurisdicional objetiva assegurar direito constitucional sobreposto a interesse particular de entidade empresarial. No mesmo sentido, a intermediação do Ministério Público do Trabalho se manifesta necessária e resoluta perante incontáveis ações trabalhistas que tramitam neste e em outros Regionais Trabalhistas, todas noticiando reiteradamente a prática de atos discriminatórios e de assédio moral, cujos efeitos transcendem a esfera trabalhista, comprometendo a estrutura social, em especial a saúde pública e a previdência social, decorrendo daí o dano coletivo.

RELATÓRIO

O Juiz Gustavo Carvalho Chehab, da 3ª Vara do Trabalho de Brasília/DF, julga parcialmente procedente a ação civil pública proposta pelo Ministério Público do Trabalho (10ª Região) em desfavor do Banco Santander (Brasil) S/A (fls. 3.478/3.517).



Recurso ordinário do reclamado (fls. 3.546/3.670).

Recurso ordinário do MPT (fls. 3.779/3.789).

Contrarrazões do reclamado (fls. 3.798/3.802) e do sindicato assistente (fls. 3.804/3.814).

Juízo de admissibilidade à fl. 3.792.

O feito teve o andamento suspenso, em face da Reclamação 42.302 proposta pelo BANCO SANTANDER (BRASIL) S.A. junto ao STF, em decorrência da decisão proferida pelo Ministro Alexandre de Moraes, Relator do RE 1.101.937.

O Ministro Alexandre de Moraes, Relator no Supremo Tribunal do RE 1.101.937, em decisão proferida em 11/3/2021, revogou a decisão que impôs a suspensão nacional de processos que envolvam discussão sobre a "constitucionalidade do art.16 da Lei 7.347/1985, segundo o qual a sentença na ação civil pública fará coisa julgada erga omnes, nos limites da competência territorial do órgão prolator" (Tema 1.075)."

Dispensada a manifestação prévia do Ministério Público do Trabalho, na forma regimental.

VOTO

ADMISSIBILIDADE

Tempestivos e regulares, conheço dos recursos ordinários.

Contrarrazões em ordem.

PRELIMINAR. EFEITO SUSPENSIVO.

Em primeiro momento, afastei o pedido de efeito suspensivo ao recurso reclamado, firmando as seguintes razões:



O reclamado postula a concessão de efeito suspensivo às tutelas inibitórias, alegando que são contrárias à legislação sobre o tema, gerando insegurança jurídica advindas de possíveis excessos na aplicação sumária da sentença monocrática.

A dinâmica processual trabalhista admite a interposição de recurso ordinário meramente com efeito devolutivo, sendo excepcionais as hipóteses de concessão de efeito suspensivo (veja artigo 899/CLT).

Entre os casos excepcionais à concessão do efeito suspensivo estão o agravo de petição, quanto à parte incontroversa (CLT, art. 897); o recurso de revista (CLT, art. 896); o recurso ordinário em dissídio coletivo (CLT, art. 899).

Fredie Didier Júnior leciona:

"a regra é a de que o recurso não possua efeito suspensivo automático por determinação legal (art. 995, CPC). Cabe ao recorrente pedir o efeito suspensivo ao relator do recurso, preenchido os pressupostos legais (art. 995, par. único, CPC, p. ex.)" (*in* "Curso de Direito Processual Civil: teoria da prova, direito probatório, ações probatórias, decisão, precedente, coisa julgada e antecipação dos efeitos da tutela", 11ª edição, Salvador, Editora Jus Podivm, 2016, v. 2).

Neste contexto, o Texto Celetário admite subsidiariamente a regra, pela qual a parte pode requerer, diretamente no recurso ou por meio de tutela, a concessão de efeito suspensivo ao recurso.

Para tanto, deve prevalecer a razoabilidade e o bom senso, quando a matéria em debate possa causar eventual prejuízo a uma das partes.

Ao revés, a concessão indistinta do efeito suspensivo, pode incentivar a utilização do recurso como meio obstativo à execução da sentença e à inadimplência.

No caso em testilha, a pretensão inicial se assenta em medidas protetivas do empregado, no intento de obstar práticas discriminatórias e de assédio moral, ao amparo do disposto nos artigos 7º, XXII; 200, VIII, e 225, da Constituição Federal.

Em análise perfunctória, a sentença não apresenta mácula a torná-la nula ou irregular sob os prismas de fato e de direito.

Portanto, as razões expostas não são bastantes à concessão do pretenso efeito suspensivo ao recurso interposto, nos termos do artigo 1.029, § 5º, do CPC, e da segunda parte do item I da Súmula 414/TST.

Neste contexto, indefiro o pedido.

Todavia, melhor refletida a questão, concedi o efeito suspensivo nos autos da Tutela Cautelar Antecipatória nº 0000455-63.2020.5.10.0000, nos seguintes termos:



"O Banco Santander (Brasil) S/A ajuíza tutela cautelar antecedente, postulando a concessão de efeito suspensivo ao recurso ordinário interposto na ação civil pública proposta pelo Ministério Público do Trabalho (Processo nº 0000253-87.2014.5.10.0003).

O reclamado postula a concessão de efeito suspensivo às tutelas inibitórias, alegando que são contrárias à legislação sobre o tema, gerando insegurança jurídica advindas de possíveis excessos na aplicação sumária da sentença monocrática. Além disso, o reclamado destaca que o momento atual não se mostra adequado a alterações, por força das incertezas advindas da pandemia do covid-19.

Em decisão monocrática, conclui pelo indeferimento do pedido (ID. 37Dcdf2), mantido o entendimento quando da oposição do agravo interno (despacho ID. e1e7e25).

Por força da decisão proferida nos autos da CorPar - 1000819-94.2020.5.00.0000, de lavra do Ministro Aloysio Corrêa da Veiga, foi realizada audiência para tentativa conciliatória, a qual não logrou êxito (ID. c505006).

Todavia, coube a este Magistrado observar, na audiência realizada, que a questão de fundo é bastante delicada e merece atenção especial das partes em respeito à integridade física e moral dos empregados. Neste contexto, também pude vislumbrar potencial conciliação, onde se reconhece a necessidade de melhoria das práticas de cobrança de metas, identificando e excluindo os gestores responsáveis por abusos. No mesmo quilate, há o reconhecimento da adoção de "uma política recente e forte contra a prática do assédio", bem como a intenção de disponibilização ao MPT dos programas, termos, cursos e palestras realizadas.

Neste enfoque, convém ressaltar que o objetivo primordial desta Justiça Especializada é a proteção dos direitos trabalhistas e o amparo dos empregados, como parte integrante do processo produtivo, sendo certo que a autocomposição precede ao poder-dever jurisdicional na promoção da justiça e da paz social.

Assim, considerados os princípios da autocomposição, celeridade e da economia processual, bem como a proximidade do julgamento da demanda principal, revejo meu posicionamento anterior para exercer o juízo de retratação e conceder efeito suspensivo ao recurso ordinário interposto pelo requerente até julgamento do processo nº 0000253-87.2014.5.10.0003.

Tutela concedida."

Portanto, concedo efeito suspensivo ao recurso ordinário do reclamado até o julgamento perante este Colegiado.



**PRELIMINAR. NULIDADE. CERCEAMENTO DE DEFESA.
DUPLA CONDENAÇÃO.**

O reclamado argumenta nulidade pautada no cerceamento de defesa e na dupla condenação advinda de mesmos fatos e provas (processo 342/2017-011).

Analisado o contexto processual, é possível constatar que foi concedida oportunidade ao demandado para rebater as pretensões formuladas pelo autor a tempo e modo, não se vislumbrando nenhum impedimento ao exercício regular do direito de defesa ou de prova, estando evidenciado o contraditório e o devido processo legal.

Quanto ao argumento de dupla penalidade sob o mesmo fundamento, o exame primário não constata tal ocorrência. Todavia, para evitar eventual prejuízo, a matéria será analisada com o mérito.

Rejeito a preliminar.

MÉRITO

LEGITIMIDADE ATIVA

A matéria em comento foi objeto de análise perante o juízo monocrático, o qual firmou as seguintes razões de convencimento:

"O réu suscita a ilegitimidade ativa, sob a alegação de que não há qualquer direito metaindividual a justificar a atuação do MPT, tampouco direito social garantido constitucionalmente.

As condições da ação devem ser aferidas segundo a teoria do direito abstrato de agir, *in statu assertionis*. Por essa teoria, as condições da ação devem estar presentes abstratamente, não se podendo examinar as provas, sob pena de se emitir juízo de mérito, como, na realidade, pretende o reclamado. Legitimidade é a pertinência subjetiva da ação. Será a parte legítima para responder uma demanda aquela sobre os quais incidirem os efeitos processuais e materiais do provimento judicial a ser emitido no processo.

Diversamente do que alega o réu, a pretensão do autor abriga pretensão metaindividual, especialmente em relação à coletividade dos empregados do réu, que segundo o autor foram atingidos por práticas de assédio e de discriminação (dano coletivo), que têm entre os prepostos e gestores do réu uma origem comum (dano individual homogêneo) e com diversas



repercussões à coletividade em geral em face dos direitos fundamentais individuais e sociais atingidos (dano difuso).

Como se não bastasse a própria legislação constitucional (art. 129, III, da Constituição) e legal (art. 5º, III, "d", c/c art. 83, III e IV, da Lei Complementar 75/1993; art. 1º, I, c/c art. 5º, I, da Lei 7.347/1985 e art. 14, § 1º, da Lei 6.938/1981) confere ao Ministério Público a prerrogativa de atuação judicial e extrajudicial em litígios envolvendo o meio ambiente, o que inclui o meio ambiente do trabalho, e também a defesa da ordem jurídica, como a dignidade da pessoa humana e a não discriminação.

Por isso, o autor é parte legítima para ajuizar e figurar no polo ativo da demanda.

REJEITO a preliminar de ilegitimidade ativa." (fl. 3.485).

O Código de Processo Civil disciplina que: "Ninguém poderá pleitear direito alheio em nome próprio, salvo quando autorizado pelo ordenamento jurídico" (art. 18).

No processo do trabalho, o art. 839 da CLT, que se manteve inalterado com a reforma promovida pela Lei 13.467/2017, estabelece:

"Art. 839 - A reclamação poderá ser apresentada:

- a) pelos empregados e empregadores, pessoalmente ou por seus representantes, e pelos sindicatos de classe;
- b) por intermédio das Procuradorias Regionais da Justiça do Trabalho."

Quanto à proposição de ação coletiva, o artigo 82 do Código de Defesa do Consumidor estabelece que: "o Ministério Público; a União, os Estados, os Municípios e o Distrito Federal; as entidades e órgãos da Administração Pública, direta ou indireta, ainda que sem personalidade jurídica, especificamente destinados à defesa dos interesses e direitos protegidos por este código; as associações legalmente constituídas há pelo menos um ano e que incluam entre seus fins institucionais a defesa dos interesses e direitos protegidos por este código, dispensada a autorização assemblear".

Porém não se pode esquecer dos limites fixados no artigo 81 do CDC em relação à defesa coletiva:



"I - interesses ou direitos difusos, assim entendidos, para efeitos deste código, os transindividuais, de natureza indivisível, de que sejam titulares pessoas indeterminadas e ligadas por circunstâncias de fato;

II - interesses ou direitos coletivos, assim entendidos, para efeitos deste código, 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;

III - interesses ou direitos individuais homogêneos, assim entendidos os decorrentes de origem comum."

Vale frisar que a matéria de fundo se refere ao meio ambiente laboral onde são praticados atos discriminatórios e de assédio moral contra os empregados do demandado, não sendo objeto de cogitação o efeito pontual dos danos impingidos a cada empregado, o que poderá ser debatido em ação individual autônoma.

Ressalte-se que, nos termos do inciso I do art. 3º da Lei nº 6.938/1981, "meio ambiente é o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordens física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas". A referida Lei de Política Nacional do Meio Ambiente foi recepcionada pela Carta Magna, sendo que o conceito de meio ambiente foi alargado.

Assim, considera-se físico ou natural constituído pela flora, fauna, solo, água atmosfera, incluindo os ecossistemas (art. 225, § 1º, I, VII, CF/88). O meio ambiente cultural constitui-se pelo patrimônio cultural, artístico, arqueológico, paisagístico, manifestações culturais, populares (art. 215, §§ 1º e 2º, CF/88). É meio ambiente artificial, o conjunto de edificações particulares ou públicas, principalmente urbanas (art.182, art. 21, XX e art. 5º, XXIII, CF/88). E por fim, meio ambiente do trabalho é compreendido como o conjunto de condições existentes num local de trabalho relativo à qualidade de vida do trabalhador (artigo 7º, XXXIII e art. 200, CF/88).

Ressalte-se que o meio ambiente é considerado direito fundamental difuso de terceira geração.

Assim, enfronhada a questão em dano coletivo difuso de origem comum, especialmente afeta ao meio ambiente laboral, o MPT detém legitimidade para atuar judicial e extrajudicialmente, consoante art. 129, III, da CF; art. 5º, III, "d", c/c art. 83, III e IV, da LC 75/1993; art. 1º, I, c/c art. 5º, I, da Lei nº 7.347/1985 e art. 14, § 1º, da Lei nº 6.938/1981.

Nego provimento.



INTERESSE DE AGIR

Igualmente o juízo monocrático apreciou o tema alusivo à ausência de interesse de agir, nos seguintes termos:

"O réu suscitou preliminar de carência da ação por falta de interesse de agir.

Haverá interesse de agir quando a pretensão da parte autora sofrer resistência por parte da ré, não restando outro caminho a ela senão procurar obter provimento judicial em seu favor.

In casu, o autor pretende garantir a satisfação de direitos fundamentais da pessoa humana, sobre o qual o réu sustenta observar, e requer a condenação em danos morais coletivos, pretensão resistida pelo réu. Assim, está presente, em tese, o interesse de agir na busca do Poder Judiciário para tutelar a pretensão deduzida, pois apenas restou ao autor a via judicial.

REJEITO a preliminar de carência de ação." (fls. 3.485/3.486).

Conforme analisado em tópico acima, o debate proposto se refere ao meio ambiente laboral, quanto às boas práticas e políticas administrativas tendentes a evitar atos discriminatórios e de assédio moral, não questionados os efeitos deletérios de tais atos abusivos na esfera pessoal do empregado.

Citem-se os comentários do Prof. Pedro Lenza, indicadores de que a ação do Ministério Público nos casos de interesses sociais se caracteriza por sua abrangência social e pertinência institucional, senão vejamos:

"(...) como visto, o art. 129, III permite a ampliação das atividades do MP desde que seja para a proteção de interesses sociais e individuais indisponíveis. Foi o que fez o CDC em seu art. 82, I, abrindo possibilidade de atuação do MP na defesa de quaisquer dos interesses transindividuais, sejam eles difusos, coletivos stricto sensu, ou individuais homogêneos, sendo que, para este último dever-se-á aferir a caracterização da dimensão social e coletiva do interesse a ser protegido.

[...]



(...) a jurisprudência do STJ vem se orientando no sentido de se admitir a legitimidade do Ministério Público quando existente interesse social compatível com a sua finalidade institucional (nesse sentido, cf. REsp 168.859-RJ, 177.965-PR, Rel. Ministro Ruy Rosado de Aguiar; REsp 105.215-DF, Rel. Ministro Sálvio de Figueiredo Teixeira)." (LENZA, Pedro. "Teoria Geral da Ação Civil Pública", 2 ed. Rev. atual. e ampl. - São Paulo: Editora Revistas dos Tribunais, 2005, p. 215, 216/217).

Insta ressaltar que meio ambiente do trabalho é compreendido como o conjunto de condições existentes num local de trabalho relativo à qualidade de vida do trabalhador (artigo 7º, XXXIII e art. 200, da CF).

Tampouco emerge a suscitada carência de condição da ação por ausência de pressupostos de constituição e desenvolvimento válido do processo, pois, consoante o artigo 91 do CDC, a ação civil coletiva é manejável quando se busca a reparação pelos danos sofridos pelas vítimas da conduta lesiva.

Legítima, portanto, a atuação do Ministério Público do Trabalho, na defesa dos interesses e direitos individuais homogêneos para que o demandado evite a conduta irregular de seus prepostos (art. 81, III, da Lei 8.078/1990 e art. 1º, IV, da Lei 7.347/1985).

Nego provimento.

INÉPCIA

O juízo de primeiro grau rejeitou a inépcia da inicial, asseverando as seguintes razões:

"A parte reclamada suscita preliminar de inépcia da petição inicial, sob o argumento de que os pedidos são genéricos e não há narração da situação de fato e de direito que ampare a pretensão.

A petição inicial atende ao disposto no art. 840, § 1º, da CL T na medida em que há brevê exposição dos fatos e, de forma coerente e lógica, o pedido. No caso, a parte reclamante apresentou os fatos em sua petição inicial e as pretensões daí decorrentes, não sendo necessária longa e pormenorizada narração.



Está claro da petição inicial que a ação coletiva apresentada em juízo visa coibir práticas de assédio moral e de discriminação praticados por prepostos do banco com relação aos demais empregados. O autor cita diversas situações em que teriam sido constatadas tais práticas.

A narrativa apresentada na exordial permite o entendimento da pretensão deduzida em juízo e guarda consequência lógica com o pedido feito, possibilitando à parte reclamada o pleno exercício do seu direito ao contraditório e a ampla defesa, até porque inexistente qualquer dos vícios apontados.

REJEITO a preliminar de inépcia." (fl. 3.484).

Apesar de suas explanações, equivocadamente o recorrente.

Note-se que o autor formula pedido certo e determinado, visando inibir as discriminações e os assédios morais constatados nos estabelecimentos do reclamado, conforme denúncias apuradas em inquéritos e ações trabalhistas. O autor postula a adoção de medidas a providenciar melhor convívio social e ambiente de trabalho adequado, com realização de palestras tendentes a evitar práticas abusivas, inclusive com a disponibilização de cartilhas sobre o tema.

Não há como prevalecer a ideia de "pretensão aberta" ou de "grande subjetividade", pois como se depreende do contexto processual, o que se prima é o tratamento civilizado, cordial e urbano a orientar as relações trabalhistas entre empregados e gestores.

Ademais, como salienta o próprio recorrente, este tem implementado políticas e plataformas de acesso, visando coibir assédio moral e discriminação cometidas por seus colaboradores.

Portanto, nada de novo, nada de incoerente, em relação às pretensões formuladas.

Quanto ao regular exercício do direito de resposta, não se vislumbra nenhum impedimento advindo da ação apresentada.

Nego provimento.

COMPETÊNCIA. ABRANGÊNCIA.



Consoante dispõe o artigo 93 da Lei nº 8.078/1990, o foro competente para ajuizar ação civil pública é o do lugar onde ocorreu o dano, quando este é âmbito local, e da capital do estado ou do Distrito Federal, quando é de âmbito regional ou nacional.

Nos termos da Orientação Jurisprudencial 130 da SDI2, "para a fixação da competência territorial em sede ação civil pública, cumpre tomar em conta a extensão do dano causado ou a ser reparado, pautando-se pela incidência analógica do artigo 93 do Código de Defesa do Consumidor. Assim, se a extensão do dano a ser reparado limitar-se ao âmbito regional, a competência é de uma das Varas do Trabalho da Capital do Estado; se for de âmbito suprarregional ou nacional, o foro é o do Distrito Federal".

Eis o que dispõe a doutrina:

"9. COMPETÊNCIA QUANDO O DANO FOR NACIONAL OU REGIONAL.

A lei de ação civil pública determina a competência para o foro do local do dano. Não cuida das situações em que o dano é nacional ou regional. A resposta para tais indagações deve ser buscada em outro diploma legislativo: o Código de Defesa do Consumidor (CDC).

Por força do já alegado microsistema da tutela coletiva, no qual o CDC representa elemento harmonizador, devemos analisar a questão partindo da disciplina normativa do diploma consumerista. O dispositivo normativo que regula a situação é o art. 93 do CDC:

'Ressalvada a competência da Justiça Federal, é competente para a causa a justiça local: I - no foro onde ocorreu ou deva ocorrer o dano, quando de âmbito local; II - no foro da Capital do Estado ou no do Distrito Federal, para os danos de âmbito nacional ou regional, aplicando-se as regras do Código de Processo Civil aos casos de competência concorrente'.

Duas são as linhas de interpretação do dispositivo, nas hipóteses de dano de âmbito nacional: a) há quem defenda a existência de foros concorrentes: capital dos Estados-membros e o do Distrito Federal; b) há quem afirme que, nessas hipóteses, a competência seria exclusiva do foro do Distrito Federal. Essa última concepção é a adotada por Ada Pellegrini Grinover, que fundamenta sua posição na necessidade de se 'facilitar o acesso à Justiça e o próprio exercício do direito de defesa por parte do réu, não tendo sentido que seja ele obrigado a litigar na Capital de um Estado, longínquo talvez de sua sede, pela mera opção do autor coletivo'.

O Superior Tribunal de Justiça, entretanto, pacificou a controvérsia no julgamento do Conflito de Competência 26.842-DF, cujo acórdão foi publicado em 05 de agosto de 2002. Os foros das capitais dos Estados-membros e o Distrito Federal possuem competência concorrente para



processar e julgar ações coletivas cujo dano é de âmbito nacional. Ressalte-se, neste aresto, a profunda fundamentação, que abrangeu ambos os lados da controvérsia, com belíssimo voto de divergência do Min. Sálvio de Figueiredo Teixeira, que entendeu o foro do Distrito Federal como único competente para a hipótese.

A questão do foro competente, para essas situações, ainda não está de todo definida." (Diddier Jr., Fredie; in "Curso de Direito Processual Civil - Processo Coletivo, vol. 4", 3ª ed., Editora Jus Podivm, Salvador, 2008, págs. 156/157).

O TST tem firmado entendimento que, nos casos de dano cuja extensão seja âmbito suprarregional ou nacional, a competência é de uma das varas trabalhistas do Distrito Federal (CC-2022426-69.2008.5.00.0000; CC-1957586-50.2008.5.00.0000; CC-1957596-94.2008.5.00.0000; CC-1957186-36.2008.5.00.0000; CC-1954566-51.2008.5.00.0000; CC-1957616-85.2008.5.00.0000; CC-2063206-17.2009.5.00.0000; CC-2052806-41.2009.5.00.0000).

No caso em apreço, os danos e respectivas reparações reivindicadas pelo Ministério Público do Trabalho visam o afastamento da cobrança excessiva, do rigor exacerbado e as práticas deletérias de terror psicológico na forma de ameaças de demissão, de rebaixamento ou mesmo pela humilhação e pelo vexame público do empregado entre os colegas de trabalho

Por simples raciocínio, não se mostra coerente estabelecer metodologia de tratamento destinada a empregados de determinadas regiões em detrimentos de outros empregados de regiões diferentes, mas que atuam na mesma entidade bancária, de abrangência nacional.

No caso vertente, a política de metas é aplicação plena em todos os estabelecimentos bancários do reclamado, sendo noticiados casos de assédio e cobrança exagerada em diversas localidades.

O julgamento desta ação civil pública diz respeito a situação vivenciada nos quadros funcionais, decorrente de política implementada a nível nacional pelo demandado, cuja revisão pleiteada pelo autor atinge a todos os empregados.

Por fim, o Supremo Tribunal Federal pacificou a questão ao julgar o RE 1101937 / SP (Tema 1075), em 8/4/2021, firmando o seguinte entendimento:

**"CONSTITUCIONAL E PROCESSO CIVIL.
INCONSTITUCIONALIDADE DO ART. 16 DA LEI 7.347/1985,
COM A REDAÇÃO DADA PELA LEI 9.494/1997. AÇÃO CIVIL**



PÚBLICA. IMPOSSIBILIDADE DE RESTRIÇÃO DOS EFEITOS DA SENTENÇA AOS LIMITES DA COMPETÊNCIA TERRITORIAL DO ÓRGÃO PROLATOR. REPERCUSSÃO GERAL. RECURSOS EXTRAORDINÁRIOS DESPROVIDOS.

1. A Constituição Federal de 1988 ampliou a proteção aos interesses difusos e coletivos, não somente constitucionalizando-os, mas também prevendo importantes instrumentos para garantir sua pela efetividade.

2. O sistema processual coletivo brasileiro, direcionado à pacificação social no tocante a litígios meta individuais, atingiu status constitucional em 1988, quando houve importante fortalecimento na defesa dos interesses difusos e coletivos, decorrente de uma natural necessidade de efetiva proteção a uma nova gama de direitos resultante do reconhecimento dos denominados direitos humanos de terceira geração ou dimensão, também conhecidos como direitos de solidariedade ou fraternidade.

3. Necessidade de absoluto respeito e observância aos princípios da igualdade, da eficiência, da segurança jurídica e da efetiva tutela jurisdicional.

4. Inconstitucionalidade do artigo 16 da LACP, com a redação da Lei 9.494/1997, cuja finalidade foi ostensivamente restringir os efeitos condenatórios de demandas coletivas, limitando o rol dos beneficiários da decisão por meio de um critério territorial de competência, acarretando grave prejuízo ao necessário tratamento isonômico de todos perante a Justiça, bem como à total incidência do Princípio da Eficiência na prestação da atividade jurisdicional.

5. RECURSOS EXTRAORDINÁRIOS DESPROVIDOS, com a fixação da seguinte tese de repercussão geral:

'I - É inconstitucional a redação do art. 16 da Lei 7.347/1985, alterada pela Lei 9.494/1997, sendo ripristinada sua redação original.

II - Em se tratando de ação civil pública de efeitos nacionais ou regionais, a competência deve observar o art. 93, II, da Lei 8.078/1990 (Código de Defesa do Consumidor).

III - Ajuizadas múltiplas ações civis públicas de âmbito nacional ou regional e fixada a competência nos termos do item II, firma-se a prevenção do juízo que primeiro conheceu de uma delas, para o julgamento de todas as demandas conexas''.

Mantenho a abrangência nacional dos efeitos da sentença prolatada.

Nego provimento.



SINDICATO. ASSISTENTE SIMPLES.

O juízo monocrático acatou o ingresso na lide do sindicato na qualidade de assistente simples, tendo firmado as seguintes razões:

"Mediante a manifestação de fls. 1.814/1.815, o réu impugna o ingresso de sindicato profissional na lide.

Em se tratando de questão afeta a todos os bancários do réu, inclusive de filiados do sindicato dos bancários do DF, está presente o interesse jurídico do sindicato em ingressar na presente lide como mero assistente simples. Nesse caso, o sindicato assume o processo no estágio que se encontra.

A Lei 7.347/1985 assegura legitimidade ativa para entidades sindicais em propor ação civil pública e autoriza o seu ingresso em lides que lhe digam respeito.

Portanto, a decisão do juízo encontra exposto respaldo legal.

REJEITO a impugnação do réu no ingresso do sindicato dos bancários na presente lide." (fl. 3.486).

A insurgência recursal ora proposta não merece maiores debates, porquanto possível a assistência simples da entidade sindical, nos moldes dos arts. 119 a 123 do CPC.

Para esclarecimento, o interesse jurídico do sindicato, representante da classe econômica, se pauta em zelar pelos interesses e direitos de seus substituídos.

Nego provimento.

**ASSÉDIO MORAL. DISCRIMINAÇÃO. MEIO AMBIENTE
LABORAL.**

O Ministério Público do Trabalho denuncia as práticas generalizadas de assédio moral e de discriminação perpetradas pelos prepostos da entidade bancária aos seus funcionários.

Como meio de prova de assédio moral e de discriminação, o MPT transcreve os depoimentos colhidos nos inquéritos civis (000021.2011.10.000/8, 000079.2007.10.000/4, 000651.2010.10.000/9 e 000803.2010.10.000/1) e nas reclamações trabalhistas (01038-2006.054.18.00.7, 00057-2009.053.18.00.2, 01246-2009.054.18.00.9, 01485-2006.005.13.00.3, 00636-2008.005.13.00.0,



00861-2009.022.13.00.0, 0001320-68.2010.5.08.0202, 0001972-76.2010.5.08.0205, 0001284-29.2010.5.08.0201, 0000152-97.2011.5.08.0201, 0001676-51.2010.5.08.0206, 0000891-36.2012.5.08.0201).

O MPT postula que o reclamado não tolere as práticas de assédio moral e de atos discriminatórios em seus estabelecimentos, bem como a se abster de submeter ou expor seus empregados, por qualquer de seus prepostos ou superiores hierárquicos, a práticas vexatórias ou humilhantes e a quaisquer situações ensejadoras ou características de discriminação e assédio moral, especialmente comportamentos que consistam em pressão psicológica, coação, intimidação, discriminação, perseguição, rigor excessivo, exigências e cobranças de metas abusivas, grosserias, humilhações, elevação da voz ou gritos, desrespeito, recados depreciativos, xingamentos, deboches e ironia, exercício de vigilância constante, comparações exacerbadas de produtividade entre os funcionários, interiorização diante de outras pessoas, chantagem emocional, constantes ameaças de dispensa ou coação para formulação de pedido de desligamento, utilização de palavras, gestos e atitudes agressivos ou ofensivos, ou qualquer outro comportamento causador de injusto constrangimento físico ou moral, atentatório à honra e dignidade dos trabalhadores ou apto a deteriorar o ambiente de trabalho.

Postula a realização de palestras tendentes a evitar práticas abusivas, inclusive com a disponibilização de cartilhas sobre o tema. E, por fim, postula a incidência de multa de R\$10.000,00 em caso de inadimplência e indenização por dano moral coletivo no valor de R\$5.000.000,00.

O reclamado nega as práticas abusivas, aduzindo inexistir provas acerca de discriminação e assédio moral, pois toda a alegação do autor se pauta em inquéritos.

O reclamado afirma que "as Políticas/Programas de combate ao Assédio Moral existem perante a instituição e são adotadas em nível nacional, na medida em que o Banco repudia toda e qualquer conduta que possa caracterizar o instituto ou a discriminação no ambiente de trabalho".

O reclamado informa a existência de cartilha ("O Santander contra o Assédio Moral nas Relações de Trabalho") disponível a todos funcionários e colaboradores com propósito de "auxiliar o cultivo e manutenção de relacionamentos respeitosos e transparentes, viabilizando, assim, o perfeito convívio social nas relações de trabalho e respectivos direitos trabalhistas inerentes". O banco dispõe de canal de denúncia acessível por meio telefônico e do meio digital (e-mail /intranet).

O reclamado informa ainda "a existência de um Canal de Orientação, o PAPE (Programa de Apoio Pessoal Especializado) (documento 04), especialmente criado para prestar



assistência aos empregados em diversos segmentos. (§) A propósito, o objetivo do PAPE, também se encontra disponível na intranet aos colaboradores e funcionários. O programa atende de forma personalizada os empregados em questão profissionais, cabendo citar a sua atuação em gestão de conflitos internos; orientação sobre relacionamento interpessoal e suporte psicológico, cabendo também enfatizar que a própria política garante o sigilo das informações" (fl. 700).

Em meticulosa análise do contexto probatório, o juízo monocrático firmou as razões de convencimento a seguir transcritas.

Quanto às medidas protetivas disponibilizadas pelo estabelecimento bancário:

"Resta claro para esse juízo, tanto pela prova produzida neste feito, como a do Processo conexo 342/2017-011 que não há de forma intencional e organizacional a prática de assédio ou de discriminação por parte do réu, mas sim por parte de gerentes e/ou prepostos do banco em razão de incentivo econômico atrelado à remuneração variável que recebem.

Os mecanismos/cartilhas/central de atendimento criados pelo réu é de índole meramente passiva, na qual o empregado é quem deve tomar a iniciativa para denunciar seu chefe/gestor, mostrando-se por isso, na prática, ineficaz.

RECONHEÇO a prática de assédio moral praticados por gestores /prepostos do réu, incentivados pela prática remuneratória do réu, RECONHEÇO que tal sistema remuneratório incentiva a prática de discriminação direta em relação aos empregados que, de algum modo, dificultam o atingimento de metas, especialmente as de caráter coletivo e /ou vinculado à unidade, gerência ou regional a que pertençam. AFASTO, porém, a conclusão que essas práticas são decorrentes de ação deliberada, intencional ou organizacional do comando do réu."

Apesar de o recorrente argumentar que dispõe de conduta institucional contrária aos danos morais, insta observar a ausência de efetividade na extirpação de condutas inadequadas no trato pessoal dos empregados por parte de seus prepostos. Resta-lhe, de toda sorte, a culpa, quer na escolha inadequada dos gestores ("in elegendo"), quer na fiscalização quanto à conduta dos gestores ("in vigilando").

No que tange ao valor probatório do inquérito civil insta trazer a lembrança que tal matéria já foi objeto de análise desta Corte, conforme seguinte aresto:



"1. MINISTÉRIO PÚBLICO. INQUÉRITO CIVIL. VALOR PROBATÓRIO. Cabe ao Ministério Público a defesa do regime democrático, da ordem jurídica e dos interesses sociais e individuais indisponíveis. Para este mister a Constituição Federal confere ao Ministério Público a utilização do inquérito civil como instrumento para obtenção de provas a fim de possibilitar o ajuizamento da medida judicial cabível ou de termo de ajuste de conduta na esfera extraprocessual. Para a efetividade destas atribuições a legislação ordinária outorga-lhe poderes instrutórios autônomos, à exceção daquelas hipóteses dependentes de autorização judicial. Em razão disso, os atos que compõem o inquérito civil gozam de presunção de legitimidade e veracidade, cabendo ao juiz valorar tal prova, pois sua eficácia e validade não constituem regra absoluta, admitindo demonstração em contrário. Todavia, não podem ser questionadas aprioristicamente tão somente por não haver contraditório, sendo restritas as hipóteses de recusa de validade às provas colhidas no inquérito civil conduzido pelo Ministério Público. 2. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. VIOLAÇÃO A DIREITOS COLETIVOS. ENTIDADE BANCÁRIA DE ATUAÇÃO NACIONAL. SISTEMA IRREGULAR DE CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO E DE CONCESSÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA. NORMAS DE SAÚDE PÚBLICA. DESCUMPRIMENTO SISTEMÁTICO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA. OBRIGAÇÕES DE NÃO FAZER. A jornada reduzida do empregado bancário remonta aos primórdios do Direito do Trabalho no Brasil, como resultado das lutas da categoria por melhores condições de trabalho para uma atividade desgastante e estressante que sempre demandou elevado nível de concentração e permanência por longos períodos em situações laborais que comprometiam a saúde destes trabalhadores. A evolução tecnológica ora experimentada não amenizou esta rotina, como revelam as milhares de ações de empregados bancários envolvendo casos de LER/DORT. Não por outra razão subsiste de forma robusta a jornada especial de seis horas prevista no artigo 224, caput, da CLT, secundada, excepcionalmente, pela autorização do artigo 225 do mesmo diploma, para a prorrogação máxima de duas horas diárias de trabalho. À vista disso, viola o direito coletivo dos trabalhadores a política empresarial que exige, sistematicamente, não só o trabalho excedente, mas também concede irregularmente o intervalo intrajornada para descanso e alimentação, fazendo letra morta das normas de proteção à saúde e higiene dos trabalhadores. Hipótese em que se justifica a imposição ao réu, de obrigação de não fazer para que se abstenha de prorrogar a jornada além dos limites e fora das condições previstas em lei, e obrigação de fazer para observar a efetiva concessão do intervalo intrajornada. 3. DANOS MORAIS COLETIVOS. CONFIGURAÇÃO. REPARAÇÃO. INDENIZAÇÃO. A adoção de modernos sistemas de informática para fins de controle da jornada de trabalho não é suficiente para afastar a responsabilidade do empregador pela prorrogação sistemática das jornadas de trabalho dos empregados bancários, em desacordo com a legislação, impondo-se a adoção pelos empregadores de outras políticas de gestão eficazes para o cumprimento da legislação laboral. Além de desrespeitar as normas legais pertinentes à saúde e higiene dos trabalhadores, referida prática afronta diretamente os fundamentos da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho (CF, art. 1º, III e IV). Agrava-se o ilícito por se tratar de conduta adotada a nível nacional, em inúmeros estabelecimentos do réu, bem como por perpassar o âmbito dos estabelecimentos bancários para refletir nos sistemas públicos de saúde e previdência. Configura-se, pois, o alegado dano moral coletivo, impondo-se o dever de reparação pela via



indenizatória." (Ac. 1ª Turma - Proc. 01752-2012-007-10-00-0 RO, Rel. Des. Dorival Borges, julgado em 4/6/2014).

Neste mesmo sentido, seguem os arestos:

"PROCESSO CIVIL AÇÃO CIVIL DE REPARAÇÃO DE DANOS - INQUÉRITO CIVIL PÚBLICO. NATUREZA INQUISITIVA. VALOR PROBATÓRIO. 1. O inquérito civil público é procedimento informativo, destinado a formar a opinio actio do Ministério Público. Constitui meio destinado a colher provas e outros elementos de convicção, tendo natureza inquisitiva. 2. "As provas colhidas no inquérito têm valor probatório relativo, porque colhidas sem a observância do contraditório, mas só devem ser afastadas quando há contraprova de hierarquia superior, ou seja, produzida sob a vigilância do contraditório" (Recurso Especial n. 476.660-MG, relatora Ministra Eliana Calmon, DJ de 4.8.2003). 3. As provas colhidas no inquérito civil, uma vez que instruem a peça vestibular, incorporam-se ao processo, devendo ser analisadas e devidamente valoradas pelo julgador. 4. Recurso especial conhecido e provido."(REsp 644994/MG, 2ª Turma, Rel. Min. João Otávio de Noronha, julgado em 17/2/2005).

"PROCESSO CIVIL. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. INQUÉRITO CIVIL. VALOR PROBATÓRIO. 1. O inquérito civil público é procedimento facultativo que visa colher elementos probatórios e informações para o ajuizamento de ação civil pública. 2. As provas colhidas no inquérito têm valor probatório relativo, porque colhidas sem a observância do contraditório, mas só devem ser afastadas quando há contraprova de hierarquia superior, ou seja, produzida sob a vigilância do contraditório. 3. A prova colhida inquisitorialmente não se afasta por mera negativa, cabendo ao juiz, no seu livre convencimento, sopesá-las, observando as regras processuais pertinentes à distribuição do ônus da prova. 4. Recurso especial provido. (REsp 84984/MG 2006/0100308-9, 2ª Turma, Relª. Min. Eliana Calmon, julgado em 28/8/2007).

Resulta, portanto, que a prova inquisitória não pode ser elidida por mera negativa, caracterizando-se como prova de "contraprova de hierarquia superior" aquela colhida sob o contraditório, cabendo, em última análise, ao juiz sopesar as provas ao amparo do sistema do livre convencimento motivado. Por fim, é ônus do réu realizar a contraprova.

Adentrando-se, no mérito propriamente dito, é de responsabilidade do empregador manter o ambiente de trabalho em condições salubres e seguras, zelando pela integridade física e moral do empregado (art. 166/CLT; arts. 1º, III e IV, e 7º, XXII, da CF).



"A proteção à integridade física, psíquica, mental e psicológica do trabalhador é indispensável e deve garantir as condições mínimas de trabalho, pois o labor não deve apenas utilizar-se da força humana como se o trabalhador se constituísse um equipamento de força, mas sim oferecer crescimento profissional e pessoal àquele que exerce a atividade que lhe é confiada.

O direito à integridade é um dos direitos de personalidade e trata-se de um bem que antecede ao direito, já que este é um produto do homem feito para o homem." (BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho, 6ª ed. São Paulo: LTr, 2010).

Quanto à alegada ingerência, o juízo monocrático assevera:

"A legislação trabalhista, de meio ambiente e da saúde são claras quanto à possibilidade da autoridade pública governamental em restringir (embargar, proibir, interditar, suspender) o direito de uso e gozo da propriedade ou o exercício da livre iniciativa quando houver risco grave (e /ou iminente) à saúde da pessoa humana.

O art. 161 da CL T assegura a autoridade da Fiscalização do trabalho, diante do competente laudo técnico demonstrativo de risco grave e iminente, a atribuição de "interditar estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento, ou embargar obra".

O art. 156, II, da CLT autoriza que a autoridade do trabalho competente adote as medidas exigíveis em razão da legislação para que o empregador faça as obras e os reparos que se fizerem necessárias em qualquer local de trabalho. As empresas devem adotar as medidas determinadas pela autoridade do trabalho competente (art. 157, III, da CLT).

A Lei 6.938/1981, no seu art. 14, IV, estabelece que os transgressores pela degradação da qualidade ambiental que não cumprir as medidas necessárias à preservação ou correção dos inconvenientes e danos causados, estão sujeitos à suspensão de suas atividades.

Na saúde, o art. 7º, XIV e XV, da Lei n. 9.782/1999 faculta a Agência de Vigilância Sanitária interditar estabelecimentos e proibir a distribuição e a comercialização de insumos e produtos.

Se o poder executivo pode, no exercício do poder de polícia, restringir o uso e o gozo da propriedade ou o exercício do empreendimento em casos de grave e iminente risco ao trabalhador, então, com muito mais razão, à autoridade judiciária, poderia também fazê-lo, suprimindo a inércia do Poder Público. Trata-se de uma medida de controle judicial dos atos administrativos, no caso, um ato emissor, sob o prisma da legalidade, especialmente à luz dos direitos fundamentais à vida, à integridade física, à saúde, à segurança no trabalho e ao meio ambiente de trabalho hígido.



Mesmo que assim não fosse, tais medidas encontrariam suporte nos art. 11, "b", da Convenção nº 155 da OIT e 84, § 5º, do coe e 536, § 1º, do CPC.

A Convenção n. 155 da OIT estabelece no art. 11, "b", que para tornar efetiva a política nacional de segurança e saúde no trabalho, as autoridades competentes poderão proibir, limitar ou condicionar à autorização ou ao controle operações e processos, substâncias e agentes, considerando o risco para a saúde.

Ao referir-se a autoridades no plural, a norma internacional sancionada pelo Brasil deu margem para a atuação judicial.

O art. 84, § 5º, do Código de Defesa do Consumidor é claro em dispor que, em tutela específica em ações coletivas, o juiz poderá determinar o impedimento de atividade nociva. Idêntico teor é o previsto no art. 536, § 1º, do Novo Código de Processo Civil (NCPC), aplicável também às demandas coletivas.

No caso particular de metas de desempenho que podem trazer sobrecarga ao trabalhador, o item 17.6.3, "a", da NR 17 da Portaria n. 3.214/1978, referente à ergonomia no trabalho, estabelece que as atividades que exigem sobrecarga de trabalho devem observar as repercussões sobre a saúde dos trabalhadores para efeito de avaliação de desempenho para fins remuneratórios.

O direito à vida somente pode ser exercido pelo titular in natura e o direito à saúde, embora admita compensação financeira, deve ser exercido por inteiro por seu titular. As normas constitucionais e trabalhistas primam pela prevenção dos riscos à saúde e não pela reparação pecuniária.

Como a empresa deve adotar medidas coletivas e individuais para a proteção da saúde e segurança do trabalhador (arts. 7º, XXII, da Constituição, 16 da Convenção nº 155 da OIT, 157, 1 e Ili, da CLT e 19, § 1º, da Lei nº 8.213/1991), o Juiz do Trabalho, competente para julgar ações afetas ao meio ambiente do trabalho (art. 114, 1 e IX, da CF e Súmula n. 736 do STF), poderá impor inúmeras obrigações de fazer e/ou de não fazer que sejam adequadas à prevenção da saúde mental do trabalhador, inclusive a proibição, suspensão ou interdição de atividade, estabelecimento, uso de agente ou de processo de trabalho, fixando, se for o caso, multa astreintes para o caso de descumprimento (arts. 84, § 5º, do Código de Defesa do Consumidor e 536, § 1º, do NCPC).

Contudo, é prudente avaliar: I) o grau de ingerência na autonomia, na liberdade das partes; II) o risco à saúde e a necessidade da medida judicial; III) o impacto da medida na dinâmica de trabalho da empresa; IV) o risco e o grau de incompatibilidade que a medida irá causar na relação pessoal entre empregado e empregador (art. 496 da CLT, aplicado extensivamente).

Portanto, AFASTO a tese da defesa de ingerência indevida na livre iniciativa no estabelecimento de obrigações fixadas por esse juízo, mas ADOTO os critérios supra para prudente avaliação das medidas requeridas pelo autor."



As eméritas razões de decidir não merecem alterações.

Vale salientar que não se trata de delimitação do poder diretivo do empregador ou de ingerência judicial na administração das atividades empresariais.

Realmente, a implementação de política de metas, por si só, não implica irregularidade, desde que exercida com razoabilidade.

Porém, o que se cogita é o afastamento da cobrança excessiva, do rigor exacerbado e as práticas deletérias de terror psicológico na forma de ameaças de demissão, de rebaixamento ou mesmo pela humilhação e pelo vexame público do empregado entre os colegas de trabalho.

A iniciativa de o recorrente se posicionar contrário às práticas abusivas delineadas é louvável e deve ser mantida. Entretanto, peca ao acreditar que as medidas administrativas idealizadas estejam alcançando o objetivo pragmático e efetivo dentro de suas repartições.

Conforme já salientado em diversos tópicos acima, as prerrogativas defendidas pelo reclamado não são inamalgáveis, porquanto devem prevalecer os direitos fundamentais, como o da "dignidade da pessoa humana" e "os valores sociais do trabalho", o direito social à saúde e o direito à proteção do meio ambiente, todos alçados a nível constitucional. Em especial referência ao meio ambiente do trabalho, a Constituição Federal conferiu-lhe caráter de direito fundamental, tornando cláusula pétrea a proteção à saúde do trabalhador:

"Art. 200. Ao Sistema Único de Saúde compete, além de outras atribuições, no sistema da lei:

(...)VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho".

"Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações."

Portanto, a prestação jurisdicional objetiva assegurar direito constitucional sobreposto a interesse particular de entidade empresarial.



No mesmo sentido, a intermediação do Ministério Público do Trabalho se manifesta necessária e resoluta perante incontáveis ações trabalhistas que tramitam neste e em outros Regionais Trabalhistas, todas noticiando reiteradamente a prática de atos discriminatórios e de assédio moral.

Pela apreciação deste Relator passaram diversos casos versando sobre assédio moral e rigor excessivo impingidos por prepostos do recorrente, vitimando drasticamente a saúde física e mental dos empregados a ponto de configurar acidente de trabalho.

"ACIDENTE DE TRABALHO. CIÊNCIA INEQUÍVOCA DA LESÃO. PRESCRIÇÃO. Em se tratando de acidente de trabalho e doença ocupacional, o marco inicial para a contagem do prazo prescricional a fim de propor a ação de indenização não é a data do afastamento, da constatação da doença ou da extinção do contrato de trabalho. Mas sim, a data da ciência inequívoca da extensão do dano, de acordo com o critério da 'actio nata'. DANO MORAL. DIREITO À REPARAÇÃO E DEVER DE INDENIZAR. A Constituição Federal assegura em seu artigo 5º, inciso X, o direito à indenização em razão de violação à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem das pessoas. A legislação infraconstitucional classifica como ato ilícito toda ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, que implique violação a direito ou cause dano, ainda que exclusivamente moral a outrem, obrigando o agente causador a repará-lo mediante indenização (CC, arts. 186 e 927). Conjugadas a norma constitucional e a legislação ordinária referenciadas, temos o suporte jurídico que autoriza a reparação de eventuais danos morais causados pelo empregador, ou seus prepostos, aos trabalhadores (...)" (Processo nº 0001544-96.2017.5.10.0010, julgado em 19/2/2020).

"DANO MORAL. INDENIZAÇÃO. COMPROVAÇÃO. ASSÉDIO MORAL. O rigor excessivo dos prepostos do empregador na cobrança de metas, à base de ameaça de demissão dos empregados menos produtivos, gera tensões e ansiedades, tornando o ambiente de trabalho impróprio e desgastante e atingindo a esfera psíquica dos trabalhadores. A ilicitude desta conduta agrava-se, pois a legislação atribui ao empregador o encargo de zelar e propiciar aos trabalhadores um ambiente de trabalho de boa qualidade. A destinação da indenização do dano moral é exatamente ressarcir o prejuízo íntimo decorrente de ato injusto. Porém, este prejuízo íntimo deve ser evidente a ponto de destacar-se das frustrações e decepções do cotidiano. Comprovado o assédio moral, com notória inquietação emocional imprimida por um ambiente severo e hostil, é cabível a indenização pelo dano moral. (...)" (Processo nº 0000821-80.2017.5.10.0009, julgado em 16/10/2019; Processo nº 0000067-85.2015.5.10.0017, julgado em 6/2/2019).

Os casos se avolumam se consideradas as ações trabalhistas apreciadas nas três Turmas deste Décimo Regional Trabalhista.



"ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO. O assédio moral no ambiente de trabalho caracteriza-se, genericamente, pela prática sistemática e reiterada de atos hostis e abusivos por parte do empregador, ou de preposto seu, em face de um determinado trabalhador, com o objetivo específico de atingir sua integridade e dignidade física e/ou psicológica, degradando as condições de trabalho, de molde a comprometer o desenvolvimento da atividade laboral. Comprovados os atos caracterizadores do assédio no caso concreto, correta a condenação à indenização respectiva." (Ac. 1ª Turma - Proc. 0000403-06.2016.5.10.0001, Rel. Des. André Damasceno, julgado em 3/7/2019).

"DANO MORAL. CARACTERIZAÇÃO. O dano moral trabalhista configura-se pelo enquadramento do ato ilícito perpetrado em uma das hipóteses de violação aos bens juridicamente tutelados pelo inciso X do artigo 5º da Constituição Federal. Restando configurada efetiva lesão na esfera da personalidade do reclamante em razão de conduta praticada pela reclamada, impõe-se a condenação da reclamada ao pagamento de indenização a título de dano moral." (Ac. 1ª Turma - Proc. 0000138-61.2017.5.10.0003, Relª. Desª. Elaine Vasconcelos, julgado em 15/5/2019).

"ASSÉDIO MORAL. CONFIGURAÇÃO. INDENIZAÇÃO. No que interessa ao Direito do Trabalho, define-se o assédio moral - ou mobbing - como atitude abusiva, de índole psicológica, que ofende repetidamente a dignidade psíquica do indivíduo, com o intento de eliminá-lo do ambiente laboral ou de diminuí-lo. O dano moral em si - a dor e abalo moral - não é passível de prova. Uma vez provado o fato ensejador do dano moral e a culpa do agente, resta configurada a obrigação de indenizar." (Ac. 1ª Turma - Proc. 0000540-49.2016.5.10.0013, Rel. Des. Grijalbo Coutinho, julgado em 6/6/2018).

"1. DOENÇA OCUPACIONAL. RESPONSABILIDADE CIVIL. NEXO CONCAUSAL. INDENIZAÇÃO POR DANO MATERIAL (PENSIONAMENTO) E MORAL. No caso em exame, ficou configurada a presença do nexo de concausalidade entre as doenças que acometeram a reclamante e as atividades laborativas que ela desempenhou no banco. Por essa razão, mantém-se a sentença quanto à responsabilidade civil do reclamado e o dever de indenizar. Quanto ao valor das indenizações, considera-se correta a fixada a título de dano material, na medida em que as tarefas desenvolvidas ao longo do contrato de trabalho não foram o único fator causador das moléstias adquiridas pela autora. Todavia, no que diz respeito ao dano moral, cabível a sua majoração. 2. ASSÉDIO MORAL. CONFIGURAÇÃO. INDENIZAÇÃO. O assédio moral é caracterizado pela prática de atos abusivos e reiterados por parte do empregador, ou de seus prepostos, capazes de abalar à integridade física e psíquica do empregado, considerado, para tanto, o homem médio. A cobrança de metas, por si só, não é fato gerador de assédio moral nas relações de trabalho. Todavia, no caso dos autos, a prova testemunhal é no sentido de que o reclamado extrapolou o seu poder diretivo e hierárquico, de modo a atingir direito de personalidade da reclamante. É devida, assim, indenização por dano moral, cujo valor, fixado na origem, está adequado e proporcional à extensão do dano gerado à empregada (art. 944, CCB). (...)" (Ac. 2ª Turma - Proc. 0001532-86.2016.5.10.0020, Relª. Desª. Elke Doris Just, julgado em 31/7/2019).



"(...) INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. COBRANÇA DE METAS MEDIANTE ESTRATÉGIA DANOSA À HIGIEDEZ DO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO. ASSÉDIO MORAL CONFIGURADO. A teor do artigo 187 do Código Civil, 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. Amparado em seu poder diretivo, o empregador, entendendo que o empregado não está rendendo o que seria esperado, pode até dispensá-lo, mas não pode invocar essa faculdade para, visando que o trabalhador sempre opere em sua produtividade máxima, mantê-lo constantemente oprimido e aterrorizado com a ameaça de perder o seu meio de sustento, cenário que indubitavelmente gera dano moral ao empregado, ensejando a correspondente reparação." (Ac. 2ª Turma - Proc. 0000248-88.2016.5.10.0005, Rel. Des. Mário Caron, julgado em 29/5/2019).

"(...) 3. ASSÉDIO MORAL. DANO DE ORDEM IMATERIAL. COMPROVAÇÃO. INDENIZAÇÃO DEVIDA. O assédio moral consiste na exposição do trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, geralmente repetitivas e prolongadas, durante o horário de trabalho e no exercício de suas funções, situações essas que ofendem a sua dignidade ou integridade física. Comprovados os fatos geradores do direito vindicado pela autora, há de haver reparação pelo dano moral sofrido." (Ac. 2ª Turma - Proc. 0001687-25.2016.5.10.0009, Rel. Juiz Gilberto Martins, julgado 22/5/2019).

"1. ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO. Na dicção do artigo 186 do Código Civil Brasileiro de 2002, "aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito". O preceito é complementado pela regra contida no artigo 927, que dispõe : "aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo". A reparação alcança as violações aos direitos patrimoniais e não-patrimoniais. Diante da prova constante dos autos, que demonstra a prática de atos caracterizadores de assédio moral, o pedido de indenização por danos morais deve ser deferido, cujo valor deve ser fixado em observância aos princípios da proporcionalidade e razoabilidade.(...)" (Ac. 3ª Turma - Proc. 0001575-13.2017.5.10.0012, Rel. Des. José Ribamar Oliveira Lima Júnior, julgado em 8/5/2020).

"(...)4. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. O dano moral trabalhista configura-se pelo enquadramento do ato ilícito perpetrado em uma das hipóteses de violação aos bens juridicamente tutelados pelo inciso X do art. 5º da Constituição Federal. A obrigação de reparar o dano sofrido pelo trabalhador, em seu patrimônio imaterial, subordina-se à constatação de três elementos básicos: erro de conduta do agente, o dano a um bem jurídico e o nexo de causalidade entre ambos. Provados os danos ao empregado, impõe-se a manutenção da sentença que condenou à indenização. (...)" (Ac. 3ª Turma - Proc. 0001411-06.2016.5.10.0005, Rel. Juiz Antônio Umberto de Souza Júnior, julgado em 14/8/2019).

"DANO MORAL. OCORRÊNCIA. DEVER DE INDENIZAR. O dano moral ocorre na esfera da subjetividade, traduzindo-se em sentimento de pesar íntimo do ofendido, capaz de gerar prejuízo ao aspecto afetivo ou social do seu patrimônio moral. Os Tribunais pátrios, igualmente, têm-se manifestado no sentido de que, diferentemente do que ocorre com o dano



material, para que se configure o dano moral, não há de se cogitar da prova do prejuízo. Assim, restando presente o nexo de causalidade entre o dano e a conduta do ofensor, impõe-se o deferimento da indenização. **DANO MORAL. MENSURAÇÃO DO QUANTUM COMPENSATÓRIO.** Doutrina e jurisprudência têm sedimentado que a fixação do quantum compensatório a ser arbitrado na reparação de dano moral deve ficar ao livre e prudente arbítrio do magistrado, único legitimado a aferir, a partir de seu convencimento, a extensão da lesão e o valor cabível que a ela corresponda. O ponto de partida para que o juiz proceda à avaliação do dano moral, ou seja, estime o quantum reparatório, há de ser, se presente, o valor pedido pelo autor, que, em tese, num primeiro momento, obviamente seria o único capaz de mensurar o quantum suficiente para minimizar os sentimentos de revolta e indignação, aliados ao natural desejo de punir, voltado que está para a própria dor. Num segundo instante, caberia a intervenção do juiz, que passaria a apreciar se o valor pretendido ajusta-se à situação posta em julgamento, a compreender as circunstâncias do caso, a gravidade do dano, a situação da pessoa que lesa, a condição do lesado, preponderando, como orientação central, a ideia de sanção do ofensor, como forma de obstar a reiteração de casos futuros (BITTAR, Carlos Alberto. *A Reparação do dano moral*. Rio de Janeiro: Forense, p. 89). O valor da indenização, muito embora por vezes não seja suficiente para apagar as marcas dos danos impostos, não deve servir para o enriquecimento injustificado da parte; também não deve pouco significar para o patrimônio do lesante, já que não serviria para desestimulá-lo à repetição do ato." (Ac. 3ª Turma - Proc. 001247-00.0000.5.10.0018, Rel. Des. Pedro Foltran, julgado em 28/11/2018).

A questão merece tratamento pontual e urgente, levando-se em conta a quantidade de estabelecimentos bancários do reclamado espalhados no País, o que é facilmente constatado mediante consulta prévia no sistema de jurisprudência do PJE, cuja transcrição se mostra desnecessária e cansativa.

Também deve se ressaltar que os casos levados a juízo representam a "ponta do iceberg". Não se duvide acerca da existência de inúmeros casos não levados à apreciação do Judiciário, por receio de retaliações ou da perda do emprego, única fonte de subsistência do empregado e de sua família.

Nesta senda, não se trata de mera suposição ou argumentos dissociados da verdade, cujos depoimentos são ecoados por diversos empregados nas agências do reclamado.

Não prosperam os argumentos de exacerbação aos limites do pedido e de dupla penalidade, devendo ser mantida inalterada a tutela concedida.

Vale lembrar que a Lei 9.494/1997 se destina às ações propostas contra a Fazenda Nacional, não guardando nenhuma relação ao presente caso.



No mais, os princípios norteadores da proporcionalidade e da razoabilidade devem ser observados tanto na fixação quanto na exigibilidade das astreintes, sendo possível ao magistrado, de ofício ou a requerimento da parte interessada, alterar o valor da multa, quando ela se mostre insuficiente ou excessiva, conforme dispõe o § 6º do artigo 461 do CPC. De mesmo modo preconiza o artigo 413 do Código Civil, ao afirmar que: "A penalidade deve ser reduzida equitativamente pelo juiz se a obrigação principal tiver sido cumprida em parte, ou se o montante da penalidade for manifestamente excessivo, tendo-se em vista a natureza e a finalidade do negócio".

Na esfera coletiva, dois fatores são primordiais à fixação da indenização:

a) o porte econômico do agente e b) a extensão do dano, assim considerada a abrangência sobre determinado grupo de trabalhadores, no caso da Justiça de Trabalho, e a territorialidade alcançada pela prática do ofensor.

Discorre Humberto Theodoro Júnior sobre a problemática do arbitramento:

"O juiz, em cujas mãos o sistema jurídico brasileiro deposita a responsabilidade pela fixação do valor da reparação do dano moral, deverá fazê-lo de modo impositivo, levando em conta o binômio "possibilidades do lesante" - "condições do lesado"; cotejado sempre com as particularidades circunstanciais do fato danoso, tudo com o objetivo de alcançar: a) um "valor adequado ao lesado, pelo vexame, ou pelo constrangimento experimentado"; b) uma "compensação" razoável e equitativa não para "apagar os efeitos da lesão, mas para reparar os danos" (...), "sendo certo que não se deve cogitar de mensuração do sofrimento, ou da prova da dor, exatamente porque esses sentimentos estão ínsitos no espírito humano". Dentro desta ótica, não se deve impor uma indenização que ultrapasse, evidentemente, a capacidade econômica do agente, levando-o à ruína. Se a função da reparação do dano moral é o restabelecimento do "equilíbrio nas relações privadas", a meta não seria alcançada, quando a reparação desse consolo espiritual à vítima fosse à custa da desgraça imposta ao agente. Não se pode, como preconiza a sabedoria popular "vestir um santo desvestindo outro". Da mesma maneira, não se pode arbitrar a indenização sem um juízo ético de valoração da gravidade do dano, a ser feito dentro do quadro circunstancial do fato e, principalmente, das condições da vítima. O valor da reparação terá de ser "equilibrado", por meio da prudência do juiz. Não se deve arbitrar uma indenização pífia nem exorbitante diante da expressão ética do interesse em jogo, tampouco se pode ignorar a situação econômico social de quem vai receber a reparação, pois jamais se deverá transformar a sanção civil em fonte pura e simples de enriquecimento sem causa". (in "Dano Moral", 2ª Edição, Editora Juarez de Oliveira, São Paulo, 1999, páginas 47/48).



Na oportunidade, transcrevo as razões de decidir utilizada no processo 0001544-96.2017.5.10.0010, de minha relatoria, no qual utilizo informações amplamente divulgadas pela imprensa:

"O Santander Brasil apresentou lucro líquido gerencial de R\$ 3,705 bilhões no terceiro trimestre deste ano, cifra 19,2% maior que a registrada no mesmo intervalo de 2018, de R\$ 3,108 bilhões. Ante o terceiro trimestre, o crescimento foi de 1,9%...."(https://economia.uol.com.br/noticias/estadao-conteudo/2019/10/30/santander-brasil-lucro-liquido-gerencial-soma-r-37-bi-no-3-trimestre192.htm).

E conforme informações prestadas pela assessoria do Banco:

"O patrimônio líquido do Santander Brasil era de R\$ 71,993 bilhões ao fim do terceiro trimestre, aumento de 11,1% ante o visto em 12 meses. O retorno sobre o patrimônio líquido (ROE, na sigla em inglês) diminuiu 0,2 ponto porcentual no terceiro trimestre ante o segundo, para 21,1%. Em um ano, entretanto, melhorou 1,8 p.p.. O banco divulgou, durante o 1º Investor Day, que sua rentabilidade deve se manter ao redor dos 21% até 2022. O Santander Brasil encerrou setembro com R\$ 838,733 bilhões em ativos totais, montante 8,9% maior que o visto em um ano. Em relação a junho, teve leve alta de 0,3%...." - Veja mais em "https://economia.uol.com.br/noticias/estadao-conteudo/2019/10/30/santander-brasil-lucro-liquido-gerencial-soma-r-37-bi-no-3-trimestre-192.htm. Informações copiadas do site mencionado em 27/11/2019).

Examinado todo contexto processual e ponderadas as nuances do caso concreto, indefiro os pedidos de suspensão da tutela e redução das respectivas astreintes, as quais mantenho por seus próprios e jurídicos fundamentos.

Considerado o dano coletivo e a sua extensão, que a meu ver perpassa a categoria para afetar os sistemas de saúde e previdenciário do País, assim como a atuação a nível nacional do réu e, ainda, considerando a condição econômica da instituição financeira, cujos lucros se aproximam, quando não ultrapassam, a casa do bilhão de reais/ano, julgo bastante razoável o valor de R\$1.000.000,00 fixados à indenização.

Nego provimento.



RECURSO ORDINÁRIO DO MPT

INDENIZAÇÃO. MULTA. DESTINAÇÃO.

O Ministério Público do Trabalho se insurge contra a sentença recorrida, pretendendo a alteração do destino das indenizações e multas por dano moral coletivo a instituições /projetos sociais ou sem fins lucrativos a serem indicados no momento oportuno.

O dano moral coletivo deve ser analisado sob um prisma diferenciado por sua dimensão coletiva, respaldado nos termos do inciso IV do art. 1º, da Lei nº 7.347/1985.

Assim, nas palavras de Raimundo Simão de Melo:

"Com efeito, o dano extrapatrimonial coletivo, considerado lato sensu, atinge o direito de personalidade de caráter difuso que tem como marcante a união de determinadas pessoas, a comunhão de interesses difusos e a indivisibilidade dos direitos e interesses violados, pois quando ocorre um dano dessa natureza, atinge-se toda a coletividade de forma indiscriminada (...) A ofensa coletiva traz uma sensação de desapareço pelos valores essenciais da coletividade, como a dignidade humana, os valores sociais do trabalho, a saúde, o bem-estar, a intimidade, a paz, o direito de cidadania etc." (in Direito Ambiental do Trabalho e a saúde do trabalhador, Editora Ltr, p. 221).

Para o jurista Marco Antônio Marcondes Pereira, a caracterização do dano moral coletivo se dá na presença dos seguintes elementos:

"a) Agressão de conteúdo significativo: o fato que agride o patrimônio coletivo deve ser de tal extensão que implique na sensação de repulsa coletiva a fato intolerável, como aponta a mais atual doutrina, porque o fato danoso que tem pequena repercussão na coletividade ficará excluído pelo princípio da insignificância;

b) Sentimento de repulsa da coletividade: o fato intolerável deve implicar o sentimento de indignação, ou opressão, da coletividade que tem um interesse metaindividual assegurado na ordem legal violado;

c) Fato danoso irreversível ou de difícil reparação: a ofensa à coletividade pode acarretar a impossibilidade de desfazimento do ato danoso, de tal sorte que o resultado padecido pela coletividade tenha de ser carregado como um fardo para as gerações presentes e futuras, como também pode implicar difícil reparação, que afete o direito imediato de uso e gozo do patrimônio coletivo;



d) Consequências históricas para a coletividade (ou comunidade): a agressão à coletividade pode implicar o rompimento do seu equilíbrio social, cultural e patrimonial, afetando a qualidade de vida futura." ("Dano Moral Contra a Coletividade: Ocorrências na Ordem Urbanista", em Thesis Revista Eletrônica. São Paulo. Ano II, nº 4, 2005).

Quanto à destinação da multa e da indenização, insta destacar o teor do artigo 13 da LACP:

"Art. 13. Havendo condenação em dinheiro, a indenização pelo dano causado reverterá a um fundo gerido por um Conselho Federal ou por Conselhos Estaduais de que participarão necessariamente o Ministério Público e representantes da comunidade, sendo seus recursos destinados à reconstituição dos bens lesados.

§ 1º. Enquanto o fundo não for regulamentado, o dinheiro ficará depositado em estabelecimento oficial de crédito, em conta com correção monetária.

§ 2º Havendo acordo ou condenação com fundamento em dano causado por ato de discriminação étnica nos termos do disposto no art. 1º desta Lei, a prestação em dinheiro reverterá diretamente ao fundo de que trata o caput e será utilizada para ações de promoção da igualdade étnica, conforme definição do Conselho Nacional de Promoção da Igualdade Racial, na hipótese de extensão nacional, ou dos Conselhos de Promoção de Igualdade Racial estaduais ou locais, nas hipóteses de danos com extensão regional ou local, respectivamente."

A legislação pátria é omissa quanto à instituição de fundo próprio com tais objetivos sociais, sendo que a jurisprudência tem entendido pela disposição dos valores ao FAT.

Entretanto, o FAT, criado nos moldes do art. 10 da Lei nº 7.988/1990, não se adequa aos fins colimados à reparação de dano coletivo, posto que tal fundo tem natureza contábil financeira vinculada ao Ministério do Trabalho, destinado ao custeio de seguro-desemprego, pagamento de abono salarial e financiamento de programa de desenvolvimento econômico.

Nesta senda, considerada a dificuldade de dimensionar os prejuízos perpetrados no contexto social, bem como estabelecer as melhores formas de erradicar práticas desabonadoras de assédio moral e de discriminação, razoável a pretensão do Ministério Público do



Trabalho em participar da indicação de entidades e projetos a merecer o repasse das multas e indenizações.

Provejo parcialmente o apelo, autorizando o MPT a indicação de entidades e projetos sociais destinatários das multas e indenizações, condicionada à homologação judicial.

Recurso parcialmente provido.

PREQUESTIONAMENTO

Esclareço às partes que, consoante lições de eminente Professor Nelson Nery Júnior, "diz-se prequestionada determinada matéria quando o órgão julgador haja adotado entendimento explícito a respeito" (in Teoria Geral dos Recursos, São Paulo, Editora RT, página 177).

Assim, no regular exercício da atividade jurisdicional, os argumentos de fundamentação e formação de convicção ora expostos contemplaram o contexto dos autos em confronto com os preceitos constitucionais e legais mencionados pelas partes, fazendo alusão expressa à sua aplicabilidade ou não ao caso concreto.

Não há falar em necessidade de prequestionamento, porquanto expressa a manifestação conclusiva desta Turma sobre os temas abordados.

Ademais, ressalte-se que o prequestionamento invocado e tratado na Súmula 297 do TST diz respeito à tese jurídica debatida, e não aos preceitos legais e constitucionais indicados pela parte ou mencionados pelo órgão julgador.

CONCLUSÃO

Ante o exposto, conheço dos recursos ordinários, rejeito a preliminar de nulidade e, no mérito, nego provimento ao apelo do reclamado e dou provimento parcial ao apelo do MPT para autorizar a indicação de entidades e projetos para fins de repasse das multas e indenizações, mediante homologação do juízo monocrático, nos termos da fundamentação.



ACÓRDÃO

Por tais fundamentos,

ACORDAM os Desembargadores da Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Região, por unanimidade, aprovar o relatório, conhecer dos recursos ordinários, rejeitar a preliminar e, no mérito, por maioria, negar provimento ao apelo do reclamado e dar provimento parcial ao apelo do MPT para autorizar a indicação de entidades e projetos para fins de repasse das multas e indenizações, mediante homologação do juízo monocrático. Tudo nos termos do voto do Desembargador Relator. Parcialmente vencidos o Juiz Denilson Coêlho e o Desembargador André Damasceno, que juntarão declaração de voto. Juntará voto convergente o Desembargador Grijalbo Coutinho. Ementa aprovada.

Julgamento iniciado em 10.08.2021. Resultado obtido com o voto do desempate do Desembargador João Amílcar Silva e Souza Pavan.

DORIVAL BORGES
Desembargador Relator

DECLARAÇÃO DE VOTO

Voto do(a) Des(a). DENILSON BANDEIRA COELHO / Desembargadora Flávia Simões Falcão

Com a devida vênia, apresento entendimento diverso quanto ao "dano moral coletivo".

Considerando o grande número de casos de assédio moral e rigor excessivo impingidos por gerentes e prepostos do recorrente, vitimando a saúde física e mental de seus empregados, configurando acidentes de trabalho denunciados e submetidos a apreciação desta Justiça Especializada, entendeu o ilustre Relator que os fatos trazidos a baila nesta ação não são mera suposição ou argumentos dissociados da verdade. Por tais razões e, consoante os princípios da razoabilidade e proporcionalidade, indeferiu o pedido de suspensão da tutela e redução das astreintes, bem como entendeu como razoável a fixação da importância de R\$ 1.000.000,00 a título de indenização por danos morais coletivos.



Com efeito, como alega o recorrente, a petição inicial se baseia em situações isoladas e pretéritas, verificadas em inquéritos ou ações individuais, não refletindo a análise geral e homogênea a caracterizar "assédio moral organizacional", o qual se caracteriza pela conduta reiterada com abusos do agressor como método de gestão.

Como reconhecido na sentença, comungo do entendimento de que as práticas de assédio moral e tratamento discriminatório denunciadas na presente ação não constituem ação deliberada, intencional ou organizacional do comando do réu. Com efeito, o sistema remuneratório pode levar a tais práticas pelos prepostos do réu, todavia não vislumbro como incentivadoras de tais práticas, porquanto se assim fossem, na verdade, configurariam inequívoca conduta dolosa do recorrente. O sistema de metas considerado na Origem como incentivo econômico atrelado à remuneração variável, por si só, não configura política agressiva e abusiva, porquanto em muitas ações ajuizadas nesta Justiça Especializada não houve prova robusta da fixação de metas intangíveis acompanhadas de ameaça e medo.

Nesse diapasão, não olvidando que, de fato, houve a prática pontual de assédio moral e conduta discriminatória praticada pelos gestores/prepostos do recorrente em situações reconhecidas nesta Especializada, não há como reconhecer que tais condutas configurem assédio moral generalizado, máxime considerando, como destacado no voto do relator, o universo de agências bancárias do réu por todo o País e, por conseguinte, de empregados, bem como a inexistência de prova de ocorrência de fixação de metas agressivas e de tratamento abusivo de forma generalizada, tampouco que havia a tolerância do réu, tendo este demonstrado, inclusive, a adoção de práticas visando o combate a tais práticas.

Também não considero ineficazes os mecanismos adotados pelo réu, propiciadores e incentivadores de denúncias pelo fato da iniciativa destas pertencer ao empregado. Ora, a denúncia deve partir, logicamente, do ofendido ou de terceiro, pois não é de se esperar que o assediador o faça, não sendo as medidas adotadas, por tal motivo, ineficazes. A medida de sua proficuidade há que ser ponderada a partir da denúncia, ou seja, das providências tomadas no combate às condutas prejudiciais ao trabalhador e ao meio ambiente de trabalho.

Também com condão de eficácia preventiva se apresenta a cartilha divulgada na intranet denominada "O Santander contra o Assédio Moral nas Relações de Trabalho", incentivando relacionamentos respeitosos nas relações de trabalho, subordinadas ou não, informando sobre os canais de denúncia, mecanismo acima tratado, bem como sobre um canal de orientação, denominado PAPE (Programa de Apoio Pessoal Especializado). Ainda alega que instituiu outros mecanismos como "Código de Ética", "Fale com RH", "Manual de Diversidades", cursos com "Net Curso /Assédio Moral", tendo ainda celebrado acordo coletivo de trabalho, com cláusula visando assegurar ao



empregado possibilidade sigilosa de denúncia, apuração com assistência do sindicato e adoção de medidas tendentes à valorização do empregado, promoção de valores éticos e legais e construção de ambiente de trabalho saudável.

Com a adoção de tais medidas pelo réu, não há como reconhecer a ocorrência de assédio moral organizacional e, por conseguinte, condená-lo ao pagamento de danos morais coletivos.

Como bem delineado no voto do Relator, a jurisprudência do Superior Tribunal de Justiça sedimentou-se no sentido de que as "provas colhidas no inquérito têm valor probatório relativo", de maneira que tendo o réu demonstrado a adoção de medidas tendentes a combater a prática de atos ofensivos a direitos da personalidade do trabalhador e ao meio ambiente de trabalho equilibrado, verifica-se a ocorrência de contraprova com o condão de afastar as conclusões dos Inquéritos Cíveis n. 000021.2011.10.000/8, 000079.2007.10.000/4, 000651.2010.10.000/9 e 000803.2010.10.000/1, não havendo assim a ocorrência de assédio moral organizacional.

Destaco ainda, que, com respaldo doutrinário/acadêmico e posteriormente jurisprudencial, entendeu-se que o sistema jurídico brasileiro comportaria tal indenização por "danos morais coletivos" para todas as hipóteses passíveis de postulação em ação civil pública. Consagrou-se o entendimento pelo "cabimento, em tese, da condenação à indenização de danos morais coletivos em ação civil pública" (STJ, EREsp 1.367.923/RJ, rel. ministro João Otávio de Noronha, Corte Especial, j. 15/2/2017, DJe 15/3/2017), assentando-se como premissa decisória, que o dano moral coletivo possui natureza indenizatória.

Dano moral coletivo é uma espécie do gênero indenização e, como tal, por definição, visa ressarcir/compensar o lesado, na medida, tanto quanto isso seja materialmente possível, da extensão da lesão (CCB, artigo 944). Porém, o fruto da condenação por dano moral coletivo não reverte a ninguém especificamente, mas reverte a todos, indistintamente, ou seja, não indeniza nem compensa a vítima e, em outra escala, não reverte nem sequer para a melhoria daquilo que apurado na ação. Por consequência lógica, se a condenação em dano moral coletivo reverte-se para a sociedade, ela não tem, nem pode ter, natureza de indenização, mas sim de multa/sanção. Prova disso é o seguinte trecho de acórdão do STJ, por meio do qual se entendeu que o dano moral coletivo possui a "função de: a) proporcionar uma reparação indireta à lesão de um direito extrapatrimonial da coletividade; b) sancionar o ofensor; e c) inibir condutas ofensivas a esses direitos transindividuais" (STJ, REsp 1.643.365/RS, Rel. Ministra Nancy Andrighi, 3ª Turma, j. 5/6/2018, DJe 7/6/2018).

Então, sendo sanção, necessariamente e, por evidente exigência fundamental constitucional (artigo 5º, "caput" e incisos II, XXXIX e XLVI), deve estar prevista em



legislação onde se estebeleceria tipo, hipótese de incidência, fato gerador e critério de valoração. Esclareço que atualmente não há lei no nosso ordenamento prevendo a hipótese de multa por dano moral coletivo. De outro lado, acaso não houvesse a natureza punitiva, a "restitutio in integrum" seria a forma considerada adequada, já que se retorna "ao status quo ante".

O artigo 139 do CPC, assim como o artigo 84 do CDC, permitem a postulação da tutela ressarcitória na forma específica, seja a obrigação fungível ou infungível, sob o manto mandamental (ordem judicial sob pena de multa) e executiva (determinação de que o fazer seja prestado por um terceiro às custas do réu), podendo ser cumuladas com pedidos de antecipação de efeito de tutela.

O ministro Teori Zavascki, no STJ, em voto proferido em 2006, ao julgar o REsp 598.281/MG, em controvérsia sobre dano ambiental (o direito difuso par excellence), objeto de uma ação civil pública, assentou que "a vítima do dano moral é, necessariamente, uma pessoa. Não parece ser compatível com o dano moral a ideia da 'transindividualidade' (= da indeterminabilidade do sujeito passivo e da indivisibilidade da ofensa e da reparação) da lesão. É que o dano moral envolve, necessariamente, dor, sentimento, lesão psíquica (...)". Em 2008, o ministro Luiz Fux, naquela mesma Corte Superior o reproduziu, ao julgar o REsp 821.891/RS. No ano seguinte, outro julgado de relatoria do ministro Teori (REsp 971.844/RS) figurou no Informativo 418 do STJ. Por fim, em 2010, há um acórdão do ministro Hamilton Carvalhido (REsp 1.109.905/PR). Todos esses julgados, proferidos pela 1ª Turma do STJ, entenderam que o instituto do dano moral coletivo não teria previsão nem no artigo 6º, VI e VII, da Lei 8.078/90 (CDC) nem no artigo 1º da Lei 7.347/85 (Lei da ACP).

Como dito anteriormente, entendo que há exigência constitucional de legislação prévia para definição da sanção ora atribuída pelo instituto doutrinário em referência, motivo pelo qual, tenho pela improcedência do pedido exordial.

É como voto.

Nesta esteira, à luz de tudo o quanto exposto, ousou divergir do voto do Exmo. Relator para dar parcial provimento ao apelo do réu para afastar a condenação ao pagamento de dano moral coletivo.

juiz convocado DENILSON BANDEIRA COÊLHO

Voto do(a) Des(a). GRIJALBO FERNANDES COUTINHO / Desembargador Grijalbo Fernandes Coutinho

VOTO CONVERGENTE



1- ASSÉDIO MORAL

O Desembargador Relator nega provimento ao recurso do reclamado BANCO SANTANDER (BRASIL) S/A, em relação ao reconhecimento da prática de assédio moral e à condenação ao cumprimento de obrigações decorrentes.

No tocante à alegação de assédio moral, é oportuno lembrar que hoje, numa evolução da proteção à saúde do trabalhador, à honra, à intimidade, à dignidade e à imagem, não mais são toleradas práticas que possam levar o ser humano a situações vexatórias, seja qual for o âmbito da relação.

No que se refere aos contratos de trabalho, se é certo que o proprietário dos meios de produção dirige os negócios, com o uso do poder de comando na tomada das principais decisões, deve fazê-lo sempre em observância a princípios de maior relevância para a coletividade, mantendo um ambiente saudável de trabalho, respeitando os seus empregados e fazendo com que a sua propriedade cumpra a função social prevista na Constituição Federal.

A Constituição Federal assegura, no capítulo dos direitos e deveres individuais e coletivos, a inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem das pessoas, cujo desrespeito a tais garantias atrai a indenização pelo dano material ou moral (CF, artigo 5º, inciso X).

O dano moral em si - dor e abalo moral - não é passível de prova. Uma vez provado o fato ensejador do dano moral e a culpa do agente, tem-se configurada a obrigação de indenizar.

Ameaças, xingamentos, retaliações, discriminações, grosserias e humilhações são tratamentos desrespeitosos presentes nas relações de trabalho do mundo atual, tendo como vítimas os empregados.

Isso tudo fruto da perversa disputa capitalista em curso, na qual as empresas lutam desesperadamente pela ocupação de espaço em seus respectivos segmentos, com notório desprezo às regras dotadas de conteúdo civilizatório, tipo de comportamento caracterizado pela ânsia do lucro a qualquer custo e da acumulação própria a fazer sucumbir o concorrente.

No caso concreto, conforme fundamentação esposada no voto no voto condutor, o Ministério Público do Trabalho apresentou provas contundentes em relação à prática de assédio moral e de condutas discriminatórias no âmbito do reclamado, especialmente "os depoimentos colhidos nos inquéritos civis (000021.2011.10.000/8, 000079.2007.10.000/4,



000651.2010.10.000/9 e 000803.2010.10.000/1) e nas reclamações trabalhistas (01038-2006.054.18.00.7, 00057-2009.053.18.00.2, 01246-2009.054.18.00.9, 01485-2006.005.13.00.3, 00636-2008.005.13.00.0, 00861-2009.022.13.00.0, 0001320-68.2010.5.08.0202, 0001972-76.2010.5.08.0205, 0001284-29.2010.5.08.0201, 0000152-97.2011.5.08.0201, 0001676-51.2010.5.08.0206, 0000891-36.2012.5.08.0201)"

Constata-se, portanto, que as provas produzidas revelaram a ocorrência de tratamento humilhante, inadequado e discriminatório no meio ambiente de trabalho.

Na solução da presente controvérsia, interessa, antes de tudo, o bem-estar das pessoas e o respeito ao conjunto de atributos morais e éticos preservadores da dignidade humana, o que não foi observado pelo Banco Santander.

Nesse contexto, existindo evidências do cometimento de discriminação ou da prática de qualquer ato ofensivo à dignidade e à honra dos empregados, cabe ao empregador provar que os fragmentos existentes não se sustentam, detendo ele, no uso do poder diretivo e de comando, a melhor aptidão para produzir a prova respectiva, sob pena de, muitas vezes, a vítima jamais alcançar a verdade real.

Não é possível fechar os olhos para a dura e crua realidade das relações de trabalho no Brasil, algo incompatível com qualquer ordem jurídica amparada em princípios democráticos.

A Constituição Federal, uma das suas vertentes voltadas para a defesa da cidadania, estabeleceu que o valor Trabalho Humano é Princípio Fundamental da República Federativa do Brasil (CRFB, artigo 1º, inciso IV). Assim também o fez quanto ao valor da livre iniciativa.

O direito à vida é garantia fundamental do cidadão (CRFB, artigo 5º, Caput).

Ainda que não tenha sido a Constituição dos sonhos de alguns setores excluídos da sociedade nacional, a cidadania brasileira passou a contar, a partir de 05 de outubro de 1988, sem nenhuma dúvida, com valiosos instrumentos a serviço de uma maior democracia nas relações entre o capital e o trabalho. A expressão mais significativa está na constitucionalização de inúmeros direitos sociais, alguns absolutamente novos, conferidos aos trabalhadores deste imenso País.

Outros direitos, nem sempre tão visíveis, do mesmo modo, compõem o conjunto de garantias de uma nação que pretende ser verdadeiramente democrática. E antes dos direitos



em sentido estrito, devo registrar, novamente, encontram-se os Princípios Fundamentais da República Federativa do Brasil (artigo 1º), estando ali o da dignidade da pessoa humana e o do valor social do trabalho, bem como a garantia fundamental do direito à vida (artigo 5º).

Não há norma constitucional meramente programática, de conteúdo vazio, sobretudo quando se trata de Princípio Fundamental. Ao poder público compete fazer cumprir os mandamentos expressos na Constituição Federal. Na análise do caso concreto que lhe é submetido, o juiz deve velar pela aplicação de tais regras como expressão do êxtase da soberania nacional, antes mesmo da subsunção de outras normas jurídicas inferiores.

Para Aurélio, Dignidade é o que confere ao indivíduo "respeitabilidade, autoridade, honestidade, decência, decoro, amor-próprio e honra", entre outros atributos nobres inerentes a qualquer ser humano.

O Princípio da Dignidade da Pessoa Humana é notoriamente incompatível com qualquer atitude que reduza o trabalhador a um mero vendedor da mão de obra, sem amor-próprio e sujeito a contrair doenças laborais (emocionais e físicas). É por essa razão que qualquer iniciativa patronal tendente a comprometer a saúde do empregado e o seu bem-estar viola o preceito fundamental antes indicado.

E assim o é porque o trabalho, seja qual for o ofício profissional, da bancária, da administradora de empresas, do vigilante, do lavador de veículos, da vendedora de loja, do frentista de postos de combustíveis, do carpinteiro, do gari, do operário, do pedreiro, do jardineiro e de tantos outros valorosos trabalhadores, detém uma extraordinária diferença em relação aos insumos da produção capitalista.

O dinheiro pode trocar as máquinas, os computadores, impulsionar a revolução cibernética desprezar fatores antes considerados relevantes e descartar um conjunto de outras coisas. Não deve, porém, ter a ousadia de tentar colocar no mesmo bloco o valor trabalho humano.

O protagonista do trabalho é o ser humano, sendo este fato suficiente para lançar, em primeiro plano, à proteção de sua dignidade. Assim procedeu o constituinte de 1988, quando, ao lado da Dignidade da Pessoa Humana, considerou como Princípio Fundamental o do valor social do Trabalho. O direito à vida, por seu turno, é Garantia Fundamental.

O direito à vida importa no direito à vida digna. Preservar a vida é zelar pela saúde de maneira cotidiana. Não é apenas o tiro de revólver que mata. Este abominável gesto, além



da sórdida estupidez, mata qualquer um em fração de segundos. A ausência de cuidados básicos retira parte razoável da vida útil de qualquer ser humano. Nos seus limites, ao empregador cabe fornecer meios para que o empregado desempenhe as suas funções longe dos riscos das doenças laborais.

Considero que um meio ambiente laboral inadequado é flagrantemente ofensivo à saúde dos trabalhadores.

O Enunciado nº 39, da 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho (2007), estabelece o seguinte:

"MEIO AMBIENTE DO TRABALHO. SAÚDE MENTAL. DEVER DO EMPREGADOR. É dever do empregador e do tomador de serviços zelar por um ambiente de trabalho saudável também do ponto de vista da saúde mental, coibindo práticas tendentes ou aptas a gerar danos de natureza moral ou emocional aos seus trabalhadores, passíveis de indenização".

No caso dos autos, restou demonstrado que os empregados foram submetidos a constrangimentos, cabendo ao empregador, por ter a melhor aptidão para tanto, provar a insustentabilidade dos elementos condutores de tal vinculação.

Logo, provado o ambiente inadequado de trabalho, impõe-se atribuir ao empregador o ônus de demonstrar que a sua ação cotidiana diretiva pautou-se pelo respeito à saúde do trabalhador.

Apreciando todo esse conjunto de fatos e dados, impõe-se acolher a tese da inicial, no sentido de que os empregados do reclamado foram vítimas de assédio moral e de condutas discriminatórias.

Ante o exposto, acompanho o voto condutor e nego provimento ao recurso do reclamado.

2- DANOS MORAIS COLETIVOS. INDENIZAÇÃO

A doutrina e a literatura especializada vêm evoluindo na aplicação da teoria da responsabilidade civil em matéria de dano moral, especialmente em ações coletivas, em que a reparação, com caráter preventivo-pedagógico e punitivo, é devida pelo simples fato da efetiva violação de interesses metaindividuais socialmente relevantes e juridicamente protegidos. O conceito do valor



coletivo, da moral coletiva é independente, autônomo, e, portanto, se desatrela da moral individual. (in CARMO, Júlio Bernardo do. Dano moral coletivo e multas punitivas aplicadas ao empregador em virtude da prática de atos anti-sindicais).

E o dano moral coletivo é tutelado desde a Lei 4717/65, da Ação Popular, em seus artigos 10 e 11, passando pela Lei 6938/81, da Política Nacional do Meio-Ambiente, Lei 8881/94, do Abuso do Poder Econômico, Lei 8078/90, do Código de Defesa do Consumidor, e Lei 7347/85, da Ação Civil Pública, entre outras.

A reparação do dano moral coletivo visa principalmente a prevenir a eclosão dos danos morais individuais, facilitar o acesso à justiça, à ordem jurídica justa, garantir a proteção da moral coletiva e a própria sociedade.

O interesse coletivo, embora autônomo, cujo titular é uma coletividade, grupo ou categoria, em última análise, nada é mais do que o somatório dos interesses individuais, quer sejam determinados ou não, quer decorram de uma relação jurídica base ou de simples pressuposto fático.

Assim, o fundamento da reparação do dano moral coletivo está no artigo 5º, X, da CF, o qual estabelece que "são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurando o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação". Além disso, a reparação coletiva do dano moral prestigia os princípios alinhavados no próprio artigo 1º da Constituição Federal: cidadania (inciso II), dignidade da pessoa humana (inciso III); no artigo 3º: construção de uma sociedade livre, justa e solidária (inciso I), garantia do desenvolvimento nacional (II) e promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (IV); e no artigo 4º: prevalência dos direitos humanos (II).

O artigo 81 da Lei 8.078/90 define, por meio de interpretação autêntica, os interesses transindividuais, abrangendo os individuais homogêneos, in verbis:

"A defesa dos interesses e direitos dos consumidores e das vítimas poderá ser exercida em juízo individualmente, ou a título coletivos.

Parágrafo único. A defesa coletiva será exercida quando se tratar de:

I- interesses ou direitos difusos, assim entendidos, para efeitos deste Código, os transindividuais, de natureza indivisível, de que sejam titulares pessoas indeterminadas e ligadas por circunstância de fato;



II- interesses ou direitos coletivos, assim entendidos, para efeitos deste Código, 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;

III- interesses individuais homogêneos, assim entendidos os decorrentes de origem comum."

No caso em apreço, foi inequivocamente constatado o ilícito praticado pelo demandado, ao descumprir a sua obrigação de zelar pelo meio ambiente de trabalho hígido, vedando a prática de atos ilícitos que caracterizam assédio moral e condutas discriminatórias.

As aludidas ilicitudes causaram danos aos empregados do reclamado, instituição financeira com atuação em todo o território nacional. Além disso, toda a sociedade é prejudicada, seja em razão dos males causados pelo assédio, seja considerando as vítimas potenciais, a exemplo de futuros estagiários e empregados, sem esquecer daquelas possíveis vítimas que não foram identificadas nem denunciaram a prática constatada.

Caracterizado o ato ilícito, o dano a toda a coletividade e o nexo de causalidade, impõe-se a condenação do reclamado ao pagamento de indenização por danos morais coletivos (CF, arts. V e X; CC, arts. 186, 187 e 927; CDC, arts. 6º, VI, e 81; Lei 7.347/85, art. 13).

Registre-se que se caracterizou o dano moral coletivo, de natureza geral, tendo a lesão feição coletiva em sentido estrito, além de difusa, pois atinge toda a coletividade.

A condenação por danos morais coletivos é eficaz instrumento para coibir as ações do reclamado que, reiteradamente, afrontou os interesses dos seus empregados e, via de consequência, feriu toda a sociedade.

No caso dos autos, restou comprovado que a reclamada vinha descumprindo normas imperativas e cogentes, inerentes ao dever patronal de adotar todos os cuidados em relação à segurança e saúde de seus empregados, advindas do dever de proteção ao meio ambiente do trabalho, nos termos dos arts. 7º, XXII, 200, VIII, e 225 da CF; e 157 da CLT, além de outros.

Constata-se, assim, que a empresa não observou princípios de grande relevância para a coletividade, violando normas constitucionais e legais, não fazendo com que a sua propriedade cumpra a função social prevista na Constituição Federal, o que ensejou a condenação ao pagamento de indenização por danos morais coletivos.



Em relação ao quantum indenizatório, é certo que a indenização deve, por um lado, procurar ressarcir o dano, em toda a sua extensão, e, por outro, ter um caráter pedagógico-preventivo. Também deve ser objeto de investigação, quando da fixação do valor, a necessidade da vítima da ofensa.

A condenação por danos morais coletivos é eficaz instrumento para coibir as ações empresariais que, diuturnamente, agridem e afrontam os interesses dos trabalhadores.

Trata-se de dano moral coletivo de natureza grave, capaz de atingir inúmeros trabalhadores lesados, bem como a coletividade.

Dentro da perspectiva de a reparação pecuniária servir como lenitivo para o sofrimento moral coletivo e sob a razoabilidade e proporcionalidade entre o dano sofrido e a natureza pedagógico-punitiva, além da capacidade econômica do empregador, uma das maiores instituições financeiras do mundo, tenho como apropriado, para punir o dano moral coletivo em toda a sua extensão, o valor arbitrado pelo Juízo de origem e mantido no voto do eminente relator.

Assim, acompanho o voto condutor e nego provimento ao recurso do reclamado.

Solicito juntada de voto convergente.

