



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

## **Recurso Ordinário Trabalhista** **0000342-81.2017.5.10.0011**

**Relator: DORIVAL BORGES DE SOUZA NETO**

### **Processo Judicial Eletrônico**

**Data da Autuação: 11/05/2020**

**Valor da causa: R\$ 460.000.000,00**

**Partes:**

**RECORRENTE:** BANCO SANTANDER (BRASIL) S.A.

ADVOGADO: FABIO LIMA QUINTAS

ADVOGADO: LEONARDO VASCONCELOS LINS FONSECA

ADVOGADO: CARLOS JOSÉ ELIAS JÚNIOR

ADVOGADO: ANNA LUIZA PESSOA BRANDAO

ADVOGADO: OSMAR MENDES PAIXAO CORTES

**RECORRENTE:** Ministério Público do Trabalho

**RECORRIDO:** Ministério Público do Trabalho

**RECORRIDO:** BANCO SANTANDER (BRASIL) S.A.

ADVOGADO: FABIO LIMA QUINTAS

ADVOGADO: LEONARDO VASCONCELOS LINS FONSECA

ADVOGADO: CARLOS JOSÉ ELIAS JÚNIOR

ADVOGADO: ANNA LUIZA PESSOA BRANDAO

ADVOGADO: OSMAR MENDES PAIXAO CORTES

**TERCEIRO INTERESSADO:** SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTAB BANCARIOS DE BRASILIA

ADVOGADO: PAULO ROBERTO ALVES DA SILVA

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 0000342-81.2017.5.10.0011 - RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA (1009)**

**RELATOR : DESEMBARGADOR DORIVAL BORGES DE SOUZA NETO**

RECORRENTE: BANCO SANTANDER (BRASIL) S/A

ADVOGADO : OSMAR MENDES PAIXÃO CÔRTEZ

ADVOGADO : CARLOS JOSÉ ELIAS JÚNIOR

ADVOGADO : LEONARDO VASCONCELOS LINS FONSECA

ADVOGADO : FABIO LIMA QUINTAS

RECORRENTE: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

RECORRIDO : SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DE BRASÍLIA

ADVOGADO : JOSE EYMARD LOGUERCIO

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 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". (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 ORGANIZACIONAL. DANO MORAL COLETIVO. PRESTAÇÃO JURISDICIONAL.** No que se refere especificamente ao tratamento que deve ser dispensado ao empregado, o sistema normativo interno e externo impõe ao empregador o dever de fornecer condições de trabalho salubres e hígidas, por meio, não apenas de obrigações negativas de se abster de causar lesão à integridade física e mental dos empregados, mas também de obrigações positivas de zelar, garantir e promover a saúde física, mental e moral daqueles que lhe prestam serviços com a adoção de medidas preventivas e corretivas eficazes (Declaração Universal de Direitos Humanos, art. XXIII; Convenção Americana; CF, arts. 7º, XXXII, 225, caput; OIT, Convenção 155; Lei 8.213/91, art. 19, §1º). 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). No meio ambiente laboral estão inseridas as práticas administrativas, inclusive na fixação de metas e respectiva cobrança, devendo ser respeitadas as normas legais pertinentes à saúde e higiene dos trabalhadores. As cobranças exacerbadas e desproporcionais afrontam diretamente os fundamentos da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho (CF, art. 1º, III e IV). No caso concreto, 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. 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 em desfavor do Banco Santander (Brasil) S/A (fls. 8.520/8.638 e 8.715/8.722).

Recurso ordinário do reclamado (fls. 8.726/8.839).

Recurso ordinário do MPT (fls. 8.944/8.964).

Contrarrazões do reclamado (fls. 8.968/8.975), do sindicato assistente (fls. 8.976/8.984) e do MPT (fls. 8.985/9.030).

Juízo de admissibilidade à fl. 8.965.

O feito teve o andamento suspenso, em face da Reclamação 42.300 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. Todavia, o apelo patronal merece conhecimento parcial, não sendo conhecido em relação ao tópico índice de correção monetária, porquanto o Juízo primário estabeleceu a aplicação do índice adotado em legislação específica, nos termos da Súmula 381 do TST, portanto não há sucumbência.

Contrarrazões em ordem.

### **QUESTÃO DE ORDEM. EFEITO SUSPENSIVO.**



**Em primeira análise, afastei o pedido de concessão de efeito suspensivo ao recurso ordinário do reclamado, tendo firmado as seguintes razões de convencimento:**

O reclamado postula a concessão de efeito suspensivo ao recurso ordinário para suspender o cumprimento das tutelas concedidas, alegando que são contrárias à legislação sobre o tema, gerando insegurança jurídica advindas de possíveis excessos na aplicação sumária da sentença monocrática antes do efetivo trânsito em julgado. O reclamado ressalta a necessidade de adequação do sistema de metas atual, o que impactará sobremaneira a forma de fazer negócios do Banco e a vida profissional de seus funcionários. Além disso, o reclamado destaca que o momento atual não se mostra adequado a alterações bruscas, por força das incertezas advindas da pandemia do coronavírus - covid-19 (veja fls. 9.032/9.037).

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

Vale lembrar que a presente ação civil pública foi ajuizada em 27/3/2017, sendo que, desde muito antes (2014/2015), o MPT tem instigado o



reclamado a alterar suas políticas de cobrança abusiva de metas, por meio de fiscalizações, ações judiciais e extrajudiciais. Porém, o pouco avanço não repercutiu de forma positiva e ampla na instituição.

Em análise perfunctória, a sentença não apresenta mácula a torná-la nula ou irregular sob os prismas de fato e de direito, não se podendo presumir exaço por parte do juiz sentenciante.

Sobre outro aspecto, não há como prevalecer o argumento de que a alteração de comportamento empresarial no trato com seus empregados possa trazer tamanho prejuízo ou incerteza. Não se olvide que a implementação de nova política gerencial evitará o dispêndio com multas, indenizações trabalhistas e demais despesas processuais e advocatícias, além, é claro, de garantir aos empregados o inegável direito à dignidade da pessoa humana, à saúde e ao meio ambiente laboral hígido.

No que se refere ao cenário mundial de pandemia - sem querer tirar a relevância da situação -, parece oportuno lembrar que a instituição bancária conta com suporte tecnológico suficiente a propiciar reuniões e conferências telepresenciais por diversos meios eletrônicos, sem que isso implique em exposição de seus funcionários ao contágio do coronavírus (covid-19). Também não é novidade que os gestores da instituição realizam atividades "home office", o que possibilita o pretenso estudo e adequação das medidas determinadas.

Enquadrando-se ao "novo normal" advindo da pandemia, - conforme bem preceitua a instituição em seus anúncios -, não se vislumbra a total impossibilidade de se adotar as medidas tutelares urgentes e necessárias, principalmente por se tratar de questões relevantes como saúde e segurança do empregado.

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.**

**Porém, melhor analisada a questão por força do pedido feito em tutela cautelar antecipatória, pude reformular meu convencimento para recepcionar o apelo no efeito suspensivo, nos seguintes termos:**

O Banco Santander (Brasil) S/A ajuíza a tutela cautelar antecedente, postulando a concessão de efeito suspensivo ao recurso ordinário interposto nos autos da ação civil pública proposta pelo Ministério Público do Trabalho (Proc. 0000342-81.2017.5.10.0011).

O requerente salienta a necessidade da medida para suspender o cumprimento das tutelas concedidas, alegando que são contrárias à legislação sobre o tema, gerando insegurança jurídica advindas de possíveis excessos na aplicação sumária da sentença monocrática antes do efetivo trânsito em julgado. O requerente ressalta a necessidade



deadequação do sistema de metas atual, o que impactará sobremaneira a forma de fazer negócios do Banco e a vida profissional de seus funcionários. Além disso, o reclamado destaca que o momento atual não se mostra adequado a alterações bruscas, por força das incertezas advindas da pandemia do covid-19.

Em decisão monocrática, conclui pelo indeferimento do pedido (ID. 6bc5e02), mantido o entendimento quando da oposição do agravo interno (despacho ID. 971fca9).

Por força da decisão proferida nos autos da CorPar - 1000808-65.2020.5.00.0000, de lavra do Ministro Aloysio Corrêa da Veiga, foi concedido efeito suspensivo ao "agravo regimental" interposto na presente tutela cautelar antecedente (ID. bfdaa97).

Nos autos do processo nº 0000253-87.2014.5.10.0003, coube a este Magistrado observar, na audiência realizada entre as mesmas partes, 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 0000342-81.2017.5.10.0011.

Prejudicada a análise do agravo interno.

Tutela concedida.

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

**PRELIMINAR. NULIDADE. JULGAMENTO "EXTRA PETITA".  
ASSÉDIO MORAL. POLÍTICA DE METAS. DISCRIMINAÇÃO. EFEITOS.**



O reclamado alega julgamento "extra petita", alegando que a ação civil pública trata de assédio moral organizacional e da estipulação de metas abusivas, não havendo nenhum pedido alusivo a prática de discriminação, razão pela qual postula sejam excluídas condenação, obrigação de fazer ou indenização daí decorrente.

No exame da inicial, depreende-se que seu contexto é direcionado às práticas de assédio moral organizacional veiculadas a cobranças excessivas e fixação de metas inalcançáveis.

Porém, considerada a coletividade de empregados atingidos por tais práticas, é necessário ponderar a potencialidade dos efeitos danosos impingidos a determinados indivíduos, cuja fragilidade emocional encontra-se mais afluída por questões sociais, etárias e de gênero.

Neste particular, o juiz sentenciante, pautado nos estudos apresentados, aponta como resultado da política implementada pelo reclamado a chamada discriminação indireta ("disparate impact").

Não se pode esquecer que a metodologia de fixação de metas sufoca mentalmente os socialmente vulneráveis, mais precisamente aqueles que desesperadamente necessitam do emprego para assegurar o seu próprio sustento e de sua família. Neste quilate, a questão se dimensiona numa sociedade em que as oportunidades de emprego são sabidamente menores para mulheres, idosos e negros.

Portanto, a institucionalização do assédio moral tem consequências diretas e indiretas, dimensionáveis potencialmente entre indivíduos participantes do corpo funcional do reclamado.

Correta a sentença ao considerar os efeitos do assédio moral organizacional (mesmo que não intencionais), principalmente, como demonstrado, em relação às mulheres e aos empregados na faixa etária de 30 e 39 anos.

Não há falar em julgamento fora dos limites da lide.

**Rejeito a preliminar.**

**MÉRITO**

**COMPETÊNCIA. ABRANGÊNCIA.**



O reclamado se insurge contra a extensão dos efeitos da sentença, aduzindo não ser possível a aplicação no território nacional, devendo ser restringida à competência do TRT 10ª Região.

A sentença dispõe os seguintes fundamentos:

"Em sua contestação, o réu suscita preliminar de incompetência territorial, sob o argumento de que a documentação acostada aos autos pelo autor diz respeito apenas a situações pontuais ocorridas em Santa Catarina, onde, a teor da Orientação Jurisprudencial 130 da SDI-2 do TST, deveria ser proposta a demanda.

Não é eventual documentação acostada aos autos que define o alcance da pretensão deduzida em juízo ou da decisão a ser prolatada, mas sim o objeto da demanda expresso no pedido e na causa de pedir.

No caso, na petição inicial o autor sustenta que o alegado assédio moral organizacional por exigência de metas que considera excessiva e abusiva tem provocado 'dano de abrangência nacional', invoca dados epidemiológicos de âmbito nacional, refere-se a práticas uniformes e abrangentes de mensuração de metas e dirige sua pretensão a toda extensão do território nacional.

O réu, por sua vez, mostra, na sua contestação que entendeu o alcance da pretensão, trazendo argumentos que diz respeito à própria política de fixação de metas, enumerando alguns de seus critérios e parâmetros, e à forma de remuneração variável aplicada em todo o país.

Não há dúvida, portanto, que a pretensão resistida submetida a esse juiz diz respeito ao território nacional, extrapolando, em muito, o âmbito do Estado de Santa Catarina.

Nesse contexto, segundo a própria Orientação Jurisprudencial 130 da SDI-2 do TST, a competência para apreciar a ação coletiva é o das Varas do Trabalho das sedes dos TRTs, estando prevento o juízo em que a primeira ação tiver sido distribuída (itens III e IV).

Não foi indicado pelo réu qualquer outro juízo de sede de TRT que tenha recebido ação conexa em data anterior. Aliás, a presente demanda foi redistribuída por prevenção em face do ajuizamento da Ação Civil Pública 253-87.2014.5.10.0003, sem qualquer impugnação pelo réu.

Por isso, a teor do art. 93 do Código de Defesa do Consumidor e do previsto na Orientação Jurisprudencial 130, III e IV, da SDI-2 do TST, esta Vara do Trabalho é a competente para apreciar o presente litígio.

REJEITO a exceção de incompetência territorial." (fls. 8.524/8.525).



Consoante dispõe o artigo 93 da Lei 8.078/1990, o for 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 abrangue 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 se relacionam a fatos ocorridos não só em Santa Catarina/SC, mas também nos Estados do Rio Grande do Sul/RS, São Paulo/SP e Alagoas/AL.

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 de metas implementada a nível nacional pelo demandado, cuja revisão pleiteada pelo autor atinge a todos os empregados.

**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 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'.**

Mantenho a abrangência nacional dos efeitos da sentença prolatada.

**Nego provimento.**

#### **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.

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." (fls. 8.526/8.527).

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**

O debate proposto se refere ao meio ambiente laboral, quanto à política de metas e ao assédio moral organizacional.

Nos comentários do Prof. Pedro Lenza, a ação do Parquet 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 conduta irregular (art. 81, III, da Lei nº 8.078/1990 e art. 1º, IV, da Lei nº 7.347/1985).

### **Nego provimento.**

### **LITISPENDÊNCIA. DUPLA CONDENAÇÃO.**

O recorrente alega litispendência em relação ao processo ACP nº 0000253-87.2014.10.5.0003, com mesmas partes, idênticos pedido e causa de pedir.

Como salientado pelo Juízo monocrático, "Apesar de ambos os pleitos dizerem respeito a dano moral coletivo os fatos e/ou a reiteração da conduta, em boa parte, são distintos, especialmente em relação a condutas e a seus efeitos. Nesse caso, não há como reconhecer a litispendência, no particular". Todavia, o juiz sentenciante concluiu pela extinção sem resolução do mérito do pedido alusivo à "abstenção de submissão de empregados a metas abusivas, cujas práticas abusivas são mencionadas na presente ação e na ACP 253/2004-003".

Como se vê, o pano de fundo das demandas se referem à prática de assédio moral dentro dos estabelecimentos bancários do reclamado. Porém, os pedidos são diversos, porquanto nesta ação objetiva alterar a política de fixação e cobrança de metas abusivas colimadas ao assédio moral organizacional, enquanto a outra ação versa sobre a prática de assédio moral e abusos perpetrados pelos gestores do reclamado, ou mais precisamente às práticas de assédio moral individual.

Igualmente não há falar em nulidade pautada no cerceamento de defesa e na dupla condenação advinda de mesmos fatos e provas (processo ACP 0000253-87.2014.5.10.0003).



Analisado o contexto processual, é possível constatar que as pretensões formuladas pelo autor, em relação às quais foi concedida oportunidade ao demandado para rebatê-las 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.

O objeto da ACP 0000253-87.2014.5.10.0003 se refere a:

"\* não permitir nem tolerar práticas de seus gestores e prepostos que humilham, intimidem, desrespeitem, debochem, xinguem, inferiorizem, gritem, ameacem, constranjam, atentem com a honra ou a dignidade, discriminem, depreciem seus empregados, ironizem, coagem, agridem, persigam, pressionem em demasia ou empregados ou causem-lhe, por outro modo ou comportamento, constrangimento, ofensa, agressão ou vexação;

\* realizar constantemente palestras, aprimore as estratégias de defesa das vítimas, aperfeiçoar seus programas e instrumentos internos de combate à discriminação e ao assédio moral; ·

\* confeccionar e disponibilizar na Intranet cartilhas sobre discriminação e assédio moral no trabalho, com uma atualização teórica e prática sobre tais temas, e institua novos instrumentos e programas internos de combate à discriminação e ao assédio, inclusive por meio ativos, isto é, na qual o próprio réu tome ações concretas preventivas e repressivas de combate dessas práticas, independentemente de denúncias dos empregados, sindicato, Ministério do Trabalho ou MPT;

\* pagamento de indenização por danos morais coletivos. no valor de R\$1.000.000,00."

O objeto da ação em exame se refere a:

"\* proibição de submissão de seus trabalhadores a metas abusivas de produção, assim consideradas que: 1) acarretem elevados números ou índices de adoecimento mental ocupacional no trabalho, considerando cada uma de suas unidades (agências, PABs, postos, etc) e globalmente considerada; 2) provoquem discriminação indireta por disparate impact em grupos etários e/ou por sexo; 3) suscitem direta ou indiretamente incentivo econômico ou financeiro para a prática de assédio moral coletivo ou individualizado; 4) promovam o isolamento social de empregado com menor produção ou a competição exacerbada entre eles;



5) desconsiderem o movimento de clientes, demandas e trabalho da unidade e o número total de trabalhadores em efetivo exercício especialmente nas metas coletivas de produção e/ou de resultados e nos índices e parâmetros de apuração de qualidade operacional, de desempenho ou de satisfação ao cliente; 6) sejam extremamente rígidas ao ponto de gerar sofrimento patogênico no trabalho ou de inviabilizar o sofrimento criativo; 7) sejam tão maleáveis e temporárias que dificultem a adaptação psicofísica do trabalhador ou que lhe exija desdobrar-se e reinventar-se corriqueiramente; 8) desconsiderem, capturem ou subtraíam, por qualquer modo, a subjetividade, a identidade e a individualidade de cada trabalhador; e 9) não revelem os pontos, o peso, e a quantidade necessária para cada linha de produtos do seu sistema de remuneração variável;

\* determinação que: i) o prazo de duração das metas e o grau de sua variação anual e/ou mensal seja objeto de negociação coletiva entre o réu e os sindicatos de trabalhadores em cada base territorial; ii) não havendo acordo coletivo de trabalho (ou sentença normativa), a metade das metas (linhas, pontos, pesos e quantias de produtos ou serviços) somente podem ser revistas trimestralmente e o restando no intervalo mínimo de um mês, sendo vedado o aumento de parâmetro, pontuação, peso ou quantias que tornem a metas abusivas nos termos da decisão supra;

\* proibição de terceirização e de redistribuição das metas da área comercial do réu e do gerente de atendimento entre os empregados da área operacional;

\* proibição do uso de fórmulas, parâmetros ou variáveis que reduzem ou impactem na pontuação do trabalhador em razão de decisões de clientes /terceiros, como encerramento de contas, resgate de aplicações e de investimentos, etc.;

\* pagamento de indenização por danos morais coletivos, no valor de R\$274.441.432,82, em até 5 parcelas anuais de igual valor e autorizado o deságio de 20% para pagamento a vista."

**Nego provimento.**

## **COBRANÇA DE METAS. ASSÉDIO MORAL. DOENÇAS MENTAIS OCUPACIONAIS. MEIO AMBIENTE LABORAL.**

O Ministério Público do Trabalho na presente ação civil pública, conexas ao processo 0000253-87.2014.5.10.0003, denuncia as práticas generalizadas de assédio moral organizacional, pelas quais o reclamado impõe metas abusivas, compreendidas:

"a) a meta que não for atingida, em cada mês, por, no mínimo, 80% da totalidade dos gerentes gerais, gerentes de relacionamento, gerentes de atendimento, gerentes de



investimentos, dentre outros bancários da área negocial submetidos a metas. O percentual de 80% deve ser observado em relação a cada uma das categorias de gerentes (gerentes gerais, gerentes de relacionamento, gerentes de atendimento, gerentes de investimentos, dentre outros). Para efeitos de atingimento de metas, devem ser consideradas como metas as pontuações mensais estabelecidas nos programas de metas, para fins de recebimento de remuneração variável. b) a meta que não for atingida, no mínimo em 10 meses, no período de 12 meses, por cada um dos gerentes gerais, gerentes de relacionamento, gerentes de atendimento, gerentes de investimentos, dentre outros bancários da área negocial submetidos a metas. A apuração considerará a pontuação mensal estabelecida para o recebimento de remuneração variável, computadas no período de janeiro a dezembro de cada ano. c) a exigência de pontuação mensal acima de 60 pontos no Programa Super Ranking, critério utilizado para todos os efeitos legais, inclusive recebimento de remuneração variável, mantido todos os demais critérios em relação ao programa de Metas Super Ranking, especialmente em relação a pontuação atribuída para cada produto. A redução das metas deverá ocorrer de forma gradual em relação aos 100 pontos atualmente exigidos no referido Programa. d) a estipulação de produtividade negativa, em qualquer hipótese, notadamente em razão de decisão dos correntistas em proceder a retirada de numerário das suas aplicações financeiras." (fls. 7 /8)

Como meio de prova das metas abusivas e inatingíveis, o MPT transcreve os fatos apurados nos autos de infração 20.985.100-7 e no relatório técnico realizado por Psicóloga nas agências do reclamado no Estado de Santa Catarina, bem como transcreve acórdãos prolatados em diversos Regionais Trabalhistas e no TST, nos quais estão constatadas os danos morais decorrentes das práticas do reclamado (TRT3: 0010336-87.2016.5.03.0036; TRT4: 000888-43.2013.5.04.0012, 000286-03.2014.5.04.0211, 0020331-30.2014.5.04.0663, 0020139-34.2014.5.04.0005, 0020174-91.2015.5.04.0123, 0020253-29.2013.5.04.0030; TRT12: 0000159-81.2016.5.12.0014; TRT15: 0010046-20.2014.5.15.0065, 0000643-73.2011.5.15.0019, 00001258-22.2013.5.15.0107, 0102096-75.2013.5.17.0152; TST: 0001627-09.2011.5.04.0231 e 0001681-08.2012.5.19.0009).

O MPT postula que o reclamado se abstenha de impor metas abusivas, reduzir o volume de metas e produtos bancários impostas aos empregados; abster de aumentar as metas anuais em percentual superior a 10%; instituir metas trimestrais; abster de adotar metas por área operacional e abster de estipular produtividade negativa. E, por fim, postula a incidência de multa diária de R\$500.000,00 em caso de inadimplência e indenização por dano moral coletivo no valor de R\$460.000.000,00, além da proibição de contratar com o Poder Público pelo prazo de dez anos.

O reclamado nega as práticas abusivas ou fixação de metas exorbitantes.

Salienta que:

"Ao contrário do que tenta demonstrar o parquet, as metas não são fixadas de forma aleatória, sendo certo que as características de cada produto influenciam diretamente nos critérios utilizados para o rateio. Alguns desses critérios são a quantidade de gerentes por segmento em cada agência, o porte e o nicho de atuação da agência, a estimativa de ganho e



perda de clientes, a quantidade de clientes na carteira de cada um dos gerentes, o perfil dos clientes (se são tomadores ou investidores), o nível e a renda dos clientes, o grau de vinculação ao banco, a quantidade de operações em atraso nas carteiras, etc."

[...]

"Imperioso ressaltar que a pontuação final das linhas de meta em hipótese alguma gera resultado negativo e não gera penalização. Se o resultado do desempenho em uma linha é negativo, o Gerente apenas deixa de pontuar, sendo a linha zerada, não havendo negatificação.

Algumas linhas de Meta podem ter um resultado negativo, o que ocorre se o produto for avaliado por resultado líquido ou se for uma linha de crescimento. Nas linhas com apuração por resultado líquido são contabilizadas as entradas e também as saídas de produtos (ex: investimentos - aplicações e resgates). Nas linhas com apuração por crescimento, há uma comparação do resultado atual com o do período anterior, onde se avalia se o produto cresceu ou reduziu no período (ex: crescimento de clientes ativos {clientes ativos no final do trimestre atual - clientes ativos no final do trimestre anterior}).

Entretanto, nesses casos a pontuação final da linha nunca será negativa, não havendo qualquer penalização ao gerente" (fl. 8.763).

Esclarece:

"O sistema de metas adotado pelo Banco Recorrente é resultado de estudos aprofundados e de constante aperfeiçoamento, sendo revisado de forma sistemática e periódica, em função de fatores conjunturais internos e externos, em total transparência com seus funcionários, que têm conhecimento prévio do que é estabelecido para cada Ciclo, possibilitando a busca por resultados dentro de um ambiente saudável e seguro

Não se trata, portanto de um sistema aleatório, mas sim de um modelo atual, objeto de inúmeros estudos.

O sistema de metas visa a incentivar a atividade comercial e reconhecer financeiramente aqueles funcionários que as cumprem, que são premiados com uma remuneração extra, intitulada Remuneração Variável (RV), que em nada interfere no recebimento do salário fixo pelo funcionário." (fl. 8.757).

O reclamado informa ainda: "Os principais motivos para a alteração do modelo de RV em 2015 foram, na linha de um constante aperfeiçoamento do modelo de gestão de pessoas, buscar a simplificação do sistema; garantir aos Gerentes maior domínio do programa, facilitando a compreensão de como obter sua Remuneração Variável; foco na gestão do negócio, de forma a



demonstrar que não se trata apenas de venda de produtos, mas de gerenciamento, fazendo crescer as bases e gerando resultados; tudo isso acompanhado por ferramentas que permitem ao Gerente acesso a todas as suas linhas de meta, que são atualizadas diariamente". (fl. 8.769).

Portanto, em sucinto resumo, a equivalência remuneração variável é proporcional à produção, sendo esta promovida por meio de metas no firme propósito de aumentar e desenvolver as atividades do banco.

Em meticolosa análise do contexto probatório, o juízo monocrático firmou as razões de convencimento em 119 laudas, cuja leitura se torna recomendável não só a título de conhecimento, mas para efetiva ciência dos efeitos deletérios advindos do assédio moral e da cobrança excessiva, os quais podem tornar o ambiente de trabalho em verdadeiro local de martírio e tortura psíquica.

Na oportunidade, destaco os seguintes tópicos:

"6.1. Assédio moral organizacional e cumprimento de metas Assédio é "cerco; sítio; perseguição"<sup>1</sup>. Alexandre Agra Belmonte<sup>2</sup> entende que o assédio decorre do "agir de forma reiterada e sistemática, com a finalidade de constranger alguém". Para Jorge Trindade<sup>3</sup>, o stalking (que para alguns autores é uma forma de assédio):

'é um padrão de comportamento repetitivo, persistente invasivo de seguir e de importunar insistentemente a vítima, de regra do sexo feminino, geralmente como sucedâneo do término de uma relação amorosa mal sucedida. Stalkers, na acepção ampla do termo, são caçadores que perseguem furtivamente o animal que pretendo em caçar'.

Marie-France Hirigoyen, ao tratar de forma pioneira do assédio moral, entendeu-o como 'toda e qualquer conduta abusiva manifestada, sobretudo, por comportamento, palavras, atos, gestos ou escritos que possa trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa [...]'.  
O art. 1º, § 1º, da Lei n. 13.185/2015 define assédio como:

'todo ato de violência física ou psicológica, intencional e repetitivo que ocorre sem motivação evidente, praticado por indivíduo ou grupo, contra uma ou mais pessoas, com o objetivo de intimidá-la ou agredi-la, causando dor e angústia à vítima, em uma relação de desequilíbrio de poder entre as partes envolvidas'.

O assédio, em qualquer de suas espécies, ofende diversos direitos afetos à personalidade, traz em seu bojo uma violência pessoal, moral e psicológica, caracterizada pela prática reiterada e sucessiva de atos comissivos ou omissivos que 'traduzem uma atitude de contínua e ostensiva perseguição'. Jorge Trindade lembra que o stalking envolve uma constelação de condutas, que podem ser muito diversificadas, mas

O assédio, em qualquer de suas espécies, ofende diversos direitos afetos à personalidade, traz em seu bojo uma violência pessoal, moral e psicológica, caracterizada pela prática reiterada e sucessiva de atos comissivos ou omissivos que 'traduzem uma atitude de contínua e ostensiva perseguição'. Jorge Trindade lembra que o stalking envolve uma constelação de condutas, que podem ser muito diversificadas, mas



envolvem sempre uma intrusão repetida e persistente por meio da qual uma pessoa procura se impor à outra, mediante contatos indesejados, às vezes ameaçadores, gerando insegurança, constrangimento e medo na vítima. A vítima, continua o autor, inicia um conjunto de comportamentos evasivos.

Dentre as formas de assédio destacam-se: i) o assédio moral, dirigido à pessoa por alguém; ii) o assédio moral coletivo, que tem como alvo um grupo, uma equipe, um setor da empresa, escolhido ou pessoalizado; iii) institucional ou organizacional, praticado pela organização de trabalho que deseja impor sua cultura ou filosofia aos trabalhadores em detrimento da integridade psíquica ou moral ou dos direitos da personalidade deles e que 'contempla situações continuadas nas quais a violência, sutil ou explícita, é usada nas políticas e nas práticas organizacionais e gerenciais ou ainda decorre destas'.

A mera exigência e o simples cumprimento de metas de produtividade ou de desempenho não caracteriza, por si só, assédio moral organizacional nem enseja a reparação por dano moral. A ordem jurídica confere ao empregador poderes de direção sobre os trabalhadores, podendo organizar o trabalho, da forma que lhe aprouver, desde que respeitados, entre outros, os direitos fundamentais do trabalhador, os limites psicofísicos dele e a eliminação e o controle dos riscos à saúde no trabalho. A legislação, a doutrina e a jurisprudência trabalhistas, via de regra, admitem o salário por produção.

Haverá abuso do direito, passível de reparação pecuniária, quando a exigência de metas é, especialmente, excessiva, abusiva, desmedida, repetitiva ou intrusiva; transfere ao empregado o risco da atividade econômica (ou a busca da lucratividade) para o trabalhador ao ponto de tornar-se perversa; é acompanhada por constantes e reiteradas ameaças; provoca estresse, insegurança, medo ou fobias; causa constrangimento ou humilhações; diminui a dignidade ou afeta a identidade do trabalhador; exige elevada sobrecarga psicofísica; anula ou restringe a sociabilidade do trabalhador; alcança ou afeta os períodos legais de descanso, de repouso, de lazer ou de convívio familiar e social; expõe o trabalhador indevidamente a riscos ambientais e psicossociais; ou afeta sua saúde física e/ou mental, causando doenças ocupacionais."

Os diversos depoimentos transcritos na sentença dão nítida ideia do abalo emocional e psíquico impingido pela sistemática organizacional de fixação de metas de produção, mediante cobrança truculenta pelos gestores, seja diretamente ao empregado ou por meio de reuniões com exposição vexatória, cujas metas deveriam ser cumpridas a todo custo, "se não atingidas num dia deveriam ser cumpridas no dia seguinte" (veja fl. 8.601).

Tais práticas impingiram os empregados a cometer atos irregulares para garantir a todo custo o cumprimento das metas, como comprar para si produtos do banco ou mesmo se aproveitar "da boa-fé de clientes idosos pediram para ele comprar determinado produto e após o idoso assinar aumentavam a quantidade" (fl. 8.600).



Os relatos prestados noticiam o grande número de empregados que foram acometidos de doenças mentais, transtornos psíquicos, síndrome do pânico, estresse e depressão.

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 pela imposição de metas abusivas a serem alcançadas a todo custo.

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).

Saliento que o aresto colacionado de minha relatoria (Ac. 1ª Turma - Processo nº 01011-2012-015-10-00-3, julgado em 23/7/2014) não guarda referência com o reclamado ou com qualquer instituição bancária. Na mencionada ação trabalhista, a demandada era a Companhia Energética de Brasília, sendo certo que, apesar das alegações obreiras, o reclamante não logrou êxito em demonstrar a existência de assédio moral organizacional naquela empresa.

Mesmo assim, oportunas as definições e a importância de se erradicar o assédio moral organizacional, como fator de dano moral individual e coletivo:

"No que se refere especificamente ao tratamento que deve ser dispensado ao empregado, o sistema normativo interno e externo impõe ao empregador o dever de fornecer condições de trabalho salubres e hígidas, por meio, não apenas de obrigações negativas de se abster de causar lesão à integridade física e mental dos empregados, mas também de obrigações positivas de zelar, garantir e promover a saúde física, mental e moral daqueles que lhe prestam serviços com a adoção de medidas preventivas e corretivas eficazes (Declaração Universal de Direitos Humanos, art. XXIII; Convenção Americana; CF, arts. 7º, XXXII, 225, caput; OIT, Convenção nº 155; Lei nº 8.213/91, art. 19, §1º).

Para Alice Monteiro de Barros, "quando o empregado é admitido pelo empregador, leva consigo uma série de bens jurídicos (vida, saúde, capacidade de trabalho etc), os quais deverão ser protegidos por este último, com adoção de medidas de higiene e segurança para prevenir doenças profissionais e acidentes no trabalho" (Curso de Direito do Trabalho. LTr: São Paulo, 2005, p. 1006). No mesmo sentido, Délio Maranhão entende que é dever do empregador adotar mecanismos de



"prevenção dos danos que o empregado possa sofrer tanto física como moralmente pela execução do trabalho" (Instituições de Direito do Trabalho. Volume I. LTr: São Paulo, 2002, p. 253). José Rodrigues Pinto, em diretriz similar, sustenta que, além da obrigação principal de pagar o salário ao empregado, o empregador tem o dever de preservar um bom ambiente de trabalho, tanto em relação às condições físicas, como no que se refere às condições morais de bem-estar, sobretudo porquanto "é no estabelecimento do empregador que o empregado passa uma boa parte de sua vida útil" (Curso de direito individual do trabalho. 5ª ed, LTr: São Paulo, 2003, p. 279). Amauri Mascaro do Nascimento, por sua vez, afirma que "dentro dos direitos fundamentais do trabalhador está a proteção à vida e integridade física, que começa pela preservação do meio-ambiente do trabalho" (Curso de direito do trabalho. 20ª ed. LTr: São Paulo, 2005, p. 468). Aliás, como bem ensina Canellas, citado por Amauri Mascaro do Nascimento na mesma obra, "não é possível admitir que o sacrifício de vidas humanas pela simples necessidade de aumentar a produção ou para melhorá-la. É preciso ter em conta que a primeira condição que o patrão está obrigado a cumprir é a de assegurar que os trabalhadores se desenvolvam em um ambiente moral e rodeados da segurança e higiene próprias da condição e dignidade de que se revestem". Finalmente, Sebastião Geraldo Oliveira igualmente ensina que "na questão da segurança e saúde ocupacional, o empregador tem obrigação de adotar a diligência necessária para evitar os acidentes e as doenças relacionadas com o trabalho, devendo considerar todas as hipóteses razoavelmente previsíveis de danos ou ofensas à saúde do trabalhador" (in Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional. LTr: São Paulo, 2005, p. 158).

Não se pode olvidar ainda, como bem fez Adriane Reis de Araújo, que a circunstância de se colocar à disposição do poder diretivo do empregador não retira do empregado sua condição humana, razão por que, a exemplo de qualquer ser humano, o trabalhador "merece respeito em todas as expressões de sua personalidade, como sua dignidade, integridade física e psicológica, liberdade de ir e vir, liberdade de filiação, liberdade de expressão, não-discriminação, entre outros". (in Assédio Moral Organizacional. Disponível: [http://www.sapientia.pucsp.br/tde\\_arquivos/9/TDE-2006-03-23T08:53:32Z-1728/Publico/dissertacao.pdf](http://www.sapientia.pucsp.br/tde_arquivos/9/TDE-2006-03-23T08:53:32Z-1728/Publico/dissertacao.pdf), acessado em 10 dez 2013). Assim, sob o prisma dos direitos humanos, o trabalhador possui "dupla proteção": além de todos os direitos civis, políticos, econômicos, sociais e culturais, assegurados aos seres humanos na Constituição Federal e nos Tratados Internacionais internalizados no ordenamento jurídico - tais como, os previstos no Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos, no Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais e também nos artigos 5º e 6º da Constituição da República -, o trabalhador é titular dos direitos específicos à sua própria condição de trabalhador, previstos especialmente no artigo 7º da Constituição da República e nas Convenções da OIT.

Partindo-se da perspectiva de análise do Direito do Trabalho sob as lentes dos direitos humanos, o empregador deve se privar de adotar qualquer conduta que caracterize assédio moral, compreendido como prática abusiva que, de forma reiterada, atente contra a dignidade psíquica do trabalhador. Da mesma forma, em dimensão coletiva, o empregador deve abster de empregar políticas de gestão no ambiente de trabalho que por resultem a restrição de seus direitos de personalidade e situações vexatórias, de humilhação, constrangimento e hostilidades, ainda que



tenham o objetivo primário de angariar o engajamento subjetivo de todo o grupo de trabalhadores.

Resta patente, pois, a possibilidade de emergir, em cenário no qual ocorrem frequentes casos de agressão ou assédio moral, o dano moral coletivo.

A possibilidade de responsabilidade pelo dano moral coletivo não enseja maiores debates, tratando-se de questão solidamente pacificada na doutrina e jurisprudência.

CARLOS ALBERTO BITTAR FILHO, citado por MAURO SCHIAMI, ensina que "se o indivíduo pode ser vítima de dano moral não há porque não o possa ser a coletividade. Assim, pode-se afirmar que o dano moral coletivo é a injusta lesão da esfera moral de uma dada comunidade, ou seja, é a violação antijurídica de um determinado círculo de valores coletivos. Quando se fala em dano moral coletivo, está-se fazendo menção ao fato de que o patrimônio valorativo de uma certa comunidade (maior ou menor), idealmente considerado, foi agredido de maneira absolutamente injustificável do ponto de vista; que isso dizer, em última instância, que se feriu a própria cultura, em seu aspecto material". (SCHIAMI, Mauro, in "Dano Moral Coletivo Decorrente da Relação de Trabalho" (BITTAR FILHO, Carlos Alberto. Pode a Coletividade Sofrer Dano Moral? In Rep. IOB, Jurisprudência 3/12/90).

Prossegue SCHIAMI, anotando que o fundamento da reparação do dano moral coletivo está no artigo 5º, X, da CF assim redigido: "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" (o destaque é nosso). Ora, a Constituição menciona pessoas no plural, denotando que o dano moral pode transcender o interesse individual e atingir a esfera coletiva. Como é regra de hermenêutica: a lei não contém palavras inúteis e, em se tratando de direitos fundamentais, a Constituição deve ser interpretada à luz do princípio da máxima eficiência (Canotilho). 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); do artigo 3º, da Constituição Federal: 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 artigo 4º: prevalência dos direitos humanos ( II).

Ao nível infraconstitucional, o dano moral coletivo encontra expressa previsão no nosso ordenamento jurídico, inserido que está no caput do art. 1º da Lei 7.347/85 (nova redação decorrente da Lei 8.884/94) e no art. 6º, VI e VII, da Lei 8.078/90.

Registre que bem antes do advento do Código de Defesa do Consumidor a seara trabalhista já lidava com conflitos envolvendo coletividades de empregados e empregadores, resolvidos, em regra, pelo poder normativo atribuído a esta Justiça Especializada.



Assim não poderia deixar de ser, pois o dano moral tanto pode atingir a pessoa, na sua esfera individual, como também um grupo determinável ou uma comunidade indeterminada de pessoas que sofrem os efeitos do dano derivado de uma mesma origem.

Ainda nas palavras de MAURO SCHIAVI, "o dano moral, por ter previsão constitucional (artigo 5º, V e X) e por ser uma das facetas da proteção à dignidade da pessoa humana (artigo 1º, III, da CF) adquire caráter publicista e interessa à sociedade como um todo, portanto, se o dano moral atinge a própria coletividade, é justo e razoável que o Direito admita a reparação decorrente desses interesses coletivos."

Defende o autor que "a reparação do dano moral coletivo visa, a nosso ver, 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 ou 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".

A jurisprudência trabalhista tem decisões neste sentido:

"(...) 5. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL COLETIVO E MULTA PECUNIÁRIA REVERTIDAS EM FAVOR DO FAT. O conjunto fático-probatório demonstrou a conduta anti-sindical da ré que interferiu na manifestação volitiva da categoria para obter a aprovação da sua proposta para o ACT 1998/1999, afrontando, assim, os princípios da liberdade sindical e do valor social do trabalho. Ora, aquele que por ato ilícito causar dano, ainda que exclusivamente moral, fica obrigado a repará-lo, de modo que, ficando mais do que caracterizado que a ré cometeu um ato ilícito, causando prejuízos ao legítimo representante da categoria profissional, à coletividade de trabalhadores e à própria ordem jurídica, tem-se um típico caso de dano moral coletivo. Nesse contexto, a condenação ao pagamento de indenização por danos morais coletivos e de multa pecuniária não configura afronta aos artigos 186 e 927 do Código Civil, 5º, V e X, da CF. Agravo de instrumento conhecido e não provido. ( AIRR - 195700-09.1999.5.03.0011 , Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: 18/04/2012, 8ª Turma, Data de Publicação: 20 /4/2012).

"I - AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. DANO MORAL COLETIVO. VALOR DA INDENIZAÇÃO. Ante a possível violação do art. 944 do Código Civil, dá-se provimento ao Agravo de Instrumento. II - RECURSO DE REVISTA. LEGITIMIDADE ATIVA DO MINISTÉRIO PÚBLICO. Não se verifica ofensa aos artigos 83, III, da LC n. 75/93 e 129, III, da CF/88, inclusive porque, diante das circunstâncias apresentadas, são justamente esses dispositivos que amparam a atuação do Ministério Público do Trabalho, através da Ação



Civil Pública, na defesa dos direitos difusos e coletivos. Recurso de Revista não conhecido. DANO MORAL COLETIVO. Ao entender pela condenação das empresas, o Tribunal Regional baseou-se nas provas e circunstâncias constantes dos autos, decidindo, pois, em consonância com o princípio do livre convencimento motivado do juiz (artigo 131 do CPC). Entendimento diverso somente seria possível se verificada a não configuração das condições de trabalho que geraram a indenização, o que demandaria o reexame de todo o contexto fático-probatório, expediente vedado nesta Corte por determinação da Súmula nº 126/TST. Recurso de Revista não conhecido. DANO MORAL COLETIVO. VALOR DA INDENIZAÇÃO. Ainda que se considere a gravidade dos fatos que ensejaram a intervenção do Ministério Público do Trabalho, a capacidade econômica do ofensor e o número de trabalhadores atingidos pelas práticas ilícitas do empregador, e em atenção ao princípio da razoabilidade, reduz-se o valor arbitrado à indenização por danos morais coletivos, para adequação ao patamar de precedentes anteriores desta Turma Julgadora. Aplicação do art. 944 do Código Civil. Recurso de Revista conhecido e provido." (RR - 112300-53.2007.5.15.0118 , Relatora Juíza Convocada: Maria Laura Franco Lima de Faria, Data de Julgamento: 28/03/2012, 8ª Turma, Data de Publicação: 20/4/2012).

"RECURSO DE REVISTA. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. LIDES SIMULADAS. ATO ATENTATÓRIO À DIGNIDADE DA JUSTIÇA. DANO MORAL COLETIVO. CONFIGURAÇÃO. 1. O dano moral coletivo, no âmbito das relações laborais, caracteriza-se quando a conduta antijurídica perpetrada contra trabalhadores transcende o interesse jurídico individualmente considerado e atinge interesses metaindividuais socialmente relevantes para a coletividade. 2. Assinale-se que a jurisprudência em formação nesta Corte Superior vem consolidando o entendimento de que os direitos individuais homogêneos não constituem obstáculo à configuração do dano moral coletivo, quando demonstrada a prática de ato ilícito, cuja repercussão transcende os interesses meramente individuais, de modo a atingir toda a coletividade. 3. Na hipótese, o expediente escuso e reiterado, consistente na simulação de lides perante a Justiça do Trabalho, com objetivo exclusivo de quitar verbas rescisórias, em total afronta às disposições do art. 477 da CLT, causa prejuízo aos trabalhadores individualmente identificáveis e precariza os direitos assegurados pela ordem jurídica, configurando ofensa ao patrimônio moral coletivo, passível de reparação. Isso porque a conduta ilícita de utilização do Poder Judiciário como mecanismo para fraudar direitos trabalhistas, além de lesar a dignidade do trabalhador individualmente considerado, direito fundamental garantido pela Constituição da República (CF, art. 1º, III), atenta, em última análise, contra a dignidade da própria Justiça, manchando a credibilidade do Poder Judiciário, o que, por certo, atinge toda a sociedade. 4. Nesse contexto, configurado o ato ilícito, cuja repercussão transcende os interesses individuais, além da já concedida tutela inibitória destinada a vedar a utilização da Justiça do Trabalho como órgão homologador de acordo em lide simulada, em atenção ao que dispõem os arts. 5º, V e X, da Constituição da República e 186 do Código Civil, impõe-se à empresa ré, considerando-se a natureza e gravidade do dano, as circunstâncias do caso concreto, o caráter pedagógico-preventivo e punitivo e, ainda, observada a sua condição econômica, a condenação ao pagamento de indenização por dano moral coletivo no importe de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais), reversíveis ao Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT. Recurso de revista conhecido e provido." (Processo: RR - 12400-59.2006.5.24.0061 Data de Julgamento:



17/08/2011, Relator Ministro: Walmir Oliveira da Costa, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 26/8/2011).

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).

O juízo monocrático fundamentou suas razões de decidir nas inúmeras provas produzidas, tecendo o seguinte resumo:

#### "6.6.1. Síntese dos dados e dos estudos

A compreensão da existência de riscos psicossociais associados ao trabalho, as pesquisas médicas recentes e a contribuição da pesquisa de Christophe Dejours, que originou a Psicodinâmica do Trabalho como área da Psicologia Social e do Trabalho, permitiu o avanço na identificação do nexos de causalidade entre doença e trabalho. Sem abandonar o modelo adotado no Brasil proposto por Schilling em 1986, com as novas descobertas a legislação previdenciária aprimorou-se e novos instrumentos de investigação do nexos etiológico foram propostos pelo Ministério da Saúde e pela Organização Pan-Americana de Saúde. A abordagem epidemiológica ganhou força, sem diminuir a importância do relato individual e coletivo dos trabalhadores e, no âmbito de doenças coletivas, o estudo de morbidades e o analítico caso-controle (figura 2).

Os dados gerais das estatísticas sobre auxílios-doença acidentários deferidos pelo INSS entre 2012 a 2016 por doenças mentais e comportamentais (CID F) revelam que: a) a atividade em bancos múltiplos com carteira comercial é a vice-campeã nacional com mais de 6.700 benefícios (12,77% do total de 52.974 auxílios-doença acidentário por transtornos mentais), que geraram uma despesa ao INSS superior a R\$ 188 milhões; b) apenas 3 grupos de enfermidades mentais respondem por quase 90% desses benefícios, a saber depressão, estresse e ansiedade.

O Decreto 3.048/1999 (Lista C, Anexo II), pelo critério epidemiológico, reconhece a correlação entre as enfermidades de CID F30-F39 e F40-F48 com a atividade desempenhada em bancos múltiplos com carteira comercial.

O réu, apesar da previsão legal/regulamentar, não tem ou não possui os dados epidemiológicos das enfermidades ocupacionais que acometem os trabalhadores.

As planilhas com dados epidemiológicos, trazidas pelo autor, indicam que: 1) foram deferidos 2.057 auxílios-doença acidentários por doenças mentais pelo INSS entre 2010 e 2015; 2) as doenças mentais ocupacionais



são a maior causa de concessão de auxílios-doença acidentário entre os empregados do réu pelo INSS (com cerca de 44% do total), superando até mesmo os transtornos osteomusculares (CID M), tradicionalmente associado à atividade bancária; 3) em 2014, quando houve pico de afastamento pelo benefício B91, em média quase 3 empregados do réu afastavam-se por auxílio-doença acidentário com doença mental por cada dia útil; 4) em 2014, em média, a cada 2h48 um empregado do réu desenvolveu doença ocupacional mental; 5) a doença mental ocupacional de bancários do réu, reconhecida pelo INSS, atinge todas as regiões do país e todos as unidades da federação salvo Acre, Rondônia, Roraima, Amapá e Tocantins; 6) dos empregados do réu que tiveram auxílios-doença acidentários entre 2010 a 2015, quase 70% é de mulheres, quase metade tinham entre 30 e 39 anos e ocorreram no Estado de São Paulo; 7) as doenças mentais ocupacionais mais comuns desses benefícios no INSS foram depressão (40%), estresse grave (30%) ou transtornos fóbico-ansiosos em geral (25%); 8) os gastos totais do INSS com auxílios-doença acidentários por CID F concedidos a empregados do réu entre 2010 a 2015 são estimados em R\$57.399.515,36; 9) o grau de incidência de doença mental ocupacional é tão intenso que, a cada 4 empregados de bancos com doença ocupacional mental, 1 é empregado do réu; 10) apenas os dados de 2012 a 2015 são suficientes para posicionar o réu na 7ª posição do ranking das atividades econômicas que mais geram auxílios-doença acidentário por CID F, a frente de atividades econômicas inteiras como hipermercados, telemarketing e transporte coletivo intermunicipal /interestadual/internacional de passageiro.

Os estudos técnicos sobre a etiologia das doenças mais comum indicam que: i) o estresse no trabalho está diretamente associado à alta carga psicofísica sobre o trabalhador, desequilíbrio entre demanda/controla da atividade e entre esforço/recompensa, e rigidez das tarefas; ii) a depressão pode ser provocada por exigências excessivas de desempenho no trabalho, assédio moral, ameaças constantes de perda do cargo ou do emprego, cobrança pessoal, entre outros fatores; iii) a ansiedade por ser originada por tarefas e exigências no trabalho, estresse profissional, alta carga de trabalho, ritmo de trabalho intenso, prazos curtos e falta de controle pessoal no desenvolvimento das tarefas; iv) suicídio e ideação suicida no trabalho são relacionados a falta de solidariedade entre os colegas, competição e individualismo, avaliações individuais por desempenho, gestão por metas e programas de qualidade total.

As pesquisas de casos atuais, ainda que não sejam do tipo caso-controle, indicam que na atividade bancária em geral tem ocorrido, entre outros, perda de identidade, discriminação, depressão e risco de suicídio, insegurança, pressão psicológica, ansiedade. Há tese de medicina que aponta altos índices de depressão e estresse no trabalho e o correlacionam a diversos fatores como pressão por metas e assédio moral.

Os PCMSOs, PPRAs e PCRREs acostados aos autos pelo réu não relacionam enfermidades ocupacionais nem qualquer risco à saúde (ambientais ou psicossociais). Todavia, apesar de não terem sido encontradas doenças de CID F e M nas localidades a que se referem, tais documentos somente trazem afirmações gerais, não trazem dados da análise quantitativa ou qualitativa e são textos padrões que se repetem e se replicam, e, o pior, não trazem elemento que revele que houve efetiva investigação dos riscos psicossociais pelos profissionais médicos e de engenharia do trabalho.



A Fiscalização do Trabalho realizada nas mesmas localidades dos PCMSOs, PPRAs e PCRREs acostados aos autos, impugnada pelo réu, concluiu que tais instrumentos não analisam as condições reais de trabalho nem os afastamentos do trabalho por enfermidades ocupacionais. De modo diverso, tal Fiscalização concluiu pela presença de diversos riscos psicossociais associados ao trabalho, especialmente em relação às metas de produtividade e a seu cumprimento.

Destacou a alta sobrecarga de trabalho, metas excessivas, pressão por produtividade, elevada exigência emocional, ameaças implícitas e explícitas, cobranças por diversos meios, número insuficiente de trabalhadores em face das demandas e das cargas de trabalho.

Semelhantes condições adversas de trabalho, cobrança e excesso de metas, metas negativas, e adoecimentos do trabalho por doenças mentais foram constatadas por Fiscalização do Trabalho em Blumenau, também impugnada pelo réu.

Apesar do réu não juntar aos autos qualquer elemento de investigação coletiva dos riscos psicossociais, foram acostados aos autos pelo autor resultados de questionários e pareceres aplicados a grupos reduzidos de trabalhadores em determinadas agências e localidades distintas. Em que pese a pouca amostragem, ausência de descrição metodológica de alguns desses estudos, as diversas apurações concluíram pelo elevado índice de adoecimento mental no trabalho e correlacionaram, de alguma forma, a alta carga psicofísica e, em especial, a pressão no cumprimento/fixação das metas.

Confrontando tais estudos com o depoimentos das 5 primeiras testemunhas ouvidas neste feito, percebe-se a existência de elementos comuns, especialmente com os relatos das testemunhas do autor, cujos depoimentos apontam para metas excessivas, pressão e cobranças constantes, adoecimentos mentais em razão do trabalho, inclusive ideação suicida. Até mesmo a questão da factibilidade das metas, trazidas por duas testemunhas do réu, também foram reconhecidas em estudo realizado em Blumenau.

No geral, a propósito, tais testemunhos acabam por atestar as conclusões desse juízo acerca do exame das diversas cartilhas da remuneração variável, sob o qual o regime de metas de produção de assentam.

O relato da médica, 3ª testemunha do réu, não se coaduna com a visão atual sobre o adoecimento mental no trabalho, segundo as pesquisas e os estudos recentes, nem com o critério epidemiológico utilizado atualmente pela legislação brasileira, tampouco com o instrumental/abordagem atualmente desenvolvidos pelo Ministério da Saúde e da OPAS, data venia. Além disso, os PCMSOs que assinam, como exposto, não contém dados médicos e ambientais suficientes para respaldarem as afirmações feitas em juízo.

Os documentos acostados pelo réu em especial indicam que as metas são alcançadas por número considerável de trabalhadores. Não são, portanto, impossíveis, mas isso não significam que sejam neutras em relação à saúde dos trabalhadores.



Com relação à remuneração variável, o sistema de pontuação do PPE de janeiro de 2017 é potencialmente lesivo à saúde mental dos empregados do réu, porque: a) contém indicadores, variáveis e multiplicadores que potencializam a busca constante e reiterada para o atingimento da pontuação em ambos os blocos do PPE pelo empregado, independentemente de qualquer outra iniciativa do réu nesse sentido; b) o sistema progressivo de crescimento de clientes e de carteiras, na qual certos indicadores parecem indicar, não leva em conta a limitação (saturação) de cada produto/serviço e a certo prazo impacta mais intensamente aquele que outrora teve as maiores produtividades; c) tal sistema, por ser progressivo, gera naturalmente a sensação de que as metas são aumentadas constantemente, gerando sentimentos como de incapacidade e de frustração, capazes de se transformarem em sofrimento patogênico; d) o sistema PPE caracteriza o que Dejours chama de trabalho prescrito, com visíveis traços de rigidez, na qual o empregado elegível tem pouca margem para realizar o trabalho real, adaptando-o a sua realidade e/ou de sua clientela; e) as eventuais revisões bimestrais dos pesos de cada indicador exige constante reinvenção do empregado, de seu foco e, em última análise, de suas tarefas; f) o sistema de pontuação e de pesos dos indicadores não leva em conta as características pessoais de cada empregado, suas habilidades e suas qualificações profissionais, colocando em xeque sua singularidade e sua subjetividade; g) os indicadores do gerente-geral, por referirem-se a indicadores da unidade bancária, favorecem a cobrança de metas dos seus subordinados; h) os diversos indicadores favorecem a competição entre os empregados elegíveis, podendo minar a cooperação e acentuar desgastes emocionais e psicológicos; i) sentimentos de frustração, de incapacidade, de incompetência e de falta de pertencimento, pode acontecer quando, apesar dos esforços o empregado chegar a aos quase 100 pontos, a partir dos quais a remuneração variável passa a ser paga.

Além disso, no que tange ao SRV, o pré-requisito estabelecido referente à qualidade operacional acirra o ambiente de competitividade entre os empregados do réu e de cobrança entre os próprios colegas da unidade, especialmente em relação aquele que for visto como prejudicial a equipe, já que, além das metas individuais, há metas coletivas e índices de qualidade que impactam/impedem o ganho pelo desempenho das metas.

Também o modelo de incentivo de 2011, tinha potencial elevado de adoecimento mental porque, além das razões acima descritas há incentivos econômicos consideráveis para cobrança abusiva da satisfação de metas de subordinados, sistema que propicia a competição e o isolamento de quem atrapalha a agência e as metas coletivas.

Os modelos entre o de 2011 e o de 2017 seguem a mesma lógica.

Não há nas regras das cartilhas parâmetros sobre o número de empregados efetivamente em exercício na unidade ou na regional do réu no período avaliado, nem aplicação de desvio padrão para unidades classificadas com certo porte, mas que, durante o período de apuração, tenha relevante acréscimo no fluxo de clientes (a comprometer a qualidade operacional) ou diminuição (a impactar na produção individual). Não há nas cartilhas acostadas qualquer sistema de remuneração variável para a área



operacional do réu, mas as metas sobre o gerente desta área favorece a "terceirização" ou distribuição do atingimento de metas a empregados a ele subordinados.

Embora o réu não tenha juntada a pontuação mensal de cada produto (indicador) para cada um dos cargos, apesar da determinação judicial de fls. 3.237, a averiguação feita pela Fiscalização do Trabalho e a sistemática regulamentar revela que havia variação mensal das metas de cada produto, às vezes para mais, às vezes para menos.

Portanto, ainda que os elementos dos autos não correspondam exatamente aos critérios estabelecidos na figura 2 para a investigação do nexo etiológico, tem-se que:

a) há dados epidemiológicos gerais e específicos do réu, estudos descritivos de morbidade e estudos científicos e até analíticos (ainda que não do tipo caso-controle) que permitem, no âmbito da coletividade dos trabalhadores, com alto grau de segurança, que permitem concluir que as metas de produtividade do réu, na forma como são concebidas e, mais intensamente, na forma como são cobradas e/ou buscadas pelos trabalhadores do réu são diretamente responsáveis pelo aparecimento de doenças mentais ocupacionais, em especial estresse, depressão, ansiedade e, em menores níveis, ideação suicida;

b) a avaliação ambiental e qualitativa do regramento das metas e dos relatórios da fiscalização de trabalho, a falta de identificação das doenças ocupacionais e dos riscos psicossociais nos PCMSOs e PPRAs, que são feitos de forma padrão, genérico e repetitivos, as investigações de caráter coletivo, o mapeamento de riscos pela Fiscalização do Trabalho, aliado aos relatos individuais dos bancários ouvidos como testemunhas, indicam que, ao contrário do afirmado nessas PCMSOs e PPRAs, que os empregados do réu, a nível coletivo, estão submetidos a condições de riscos psicossociais elevados em face das exigências de metas de produtividade e de seu cumprimento.

A prova produzida nos autos, no sentir desse juízo, não revelam que o réu, como instituição, incentiva a prática de assédio moral organizacional, de maneira deliberada, orquestrada ou mediante a fixação de metas impossíveis, sempre crescentes e intencionalmente feita para não serem alcançadas. Todavia, a forma em que as metas são estruturadas, os indicadores (produtos) sobre os quais recaem, e os parâmetros que a compõe criam, na prática, incentivos para a prática de assédio pelos seus gestores, inclusive de seu incremento mediante a distribuição entre os diversos subordinados.

O sistema passivo de recebimento de denúncias de assédio moral revela-se insuficiente para coibir tais práticas.

O sistema de metas, em si, é potencialmente lesivo à saúde do trabalhador.

Não há atenuadores para metas coletivas considerando elementos como quantidade de trabalhadores da agência, flutuação de movimento, característica geo-econômica da agência, etc.



Além disso, os dados epidemiológicos revela que o sistema de metas produz discriminação por sexo e por faixa etária, ainda que de forma velada, oculta, e até inconsciente.

Segundo Roger Raupp Rios, a discriminação é um fenômeno objetivo e difuso, que nasce, cresce e reproduz-se no seio social ainda que não haja intenção em discriminar. Para ele, comportamentos sociais, e até mesmo normativos, a princípio sem qualquer carga intencional, são capazes de influir distintamente sobre os extratos sociais, fomentando de maneira inconsciente preconceitos e estereótipos que não se coadunam com a ordem constitucional.

A Suprema Corte dos Estados Unidos, ao julgar o caso *Brottehrhood of Texas vs. United States*, elaborou a estrutura do chamado *disparate impact*, que Roger Raup Rios define como práticas aparentemente neutras nos diferentes grupos, mas que incidem de maneira mais intensa sobre um grupo e que não podem ser justificadas pelas necessidades dos negócios. Em tais práticas, não se exige a comprovação da motivação discriminatória, típica do *disparate treatment*, que esse pressupõe a intencionalidade.

No caso dos autos, os dados estatísticos revelam que os efeitos maléficos das condições de trabalho de riscos psicossociais em face das metas de produtividade é mais intenso entre as mulheres (70% de todos os adoecimentos ocupacionais do trabalho do réu) e, na metade dos casos, na faixa entre 30 e 39 anos, na idade reprodutiva tardia da mulher brasileira. Portanto, pela teoria do *disparate impact*, as práticas remuneratórias e de metas implantadas pela ré produzem um efeito colateral, não intencional, de discriminação indireta das mulheres.

Na verdade, percebe-se dos elementos colhidos que há uma epidemia de doenças mentais ocupacionais por CID F no réu, que chegou a acometer um trabalhador para cada 2h48 de trabalho.. Há fatores de riscos psicossociais associados ao trabalho e ao cumprimento de meta e o réu não sabe (ou se sabe procura esconder) dos efeitos nocivos à saúde que sua prática gestacional está causando em milhares de trabalhadores seus ao longo dos últimos anos, pois sequer tem ou apresentou dados epidemiológicos específicos de auxílios-doença acidentários. Tampouco tem consciência que, em seus resultados, sua política remuneratória baseado em metas tem produzido discriminação indireta, ou *disparate impact*, especialmente em mulheres e, de modo particular, na faixa etária entre 30 e 39 anos." (fls. 8.610/8.616).

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 CLT 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, suprindo 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." (fls. 8.619/8.621).

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.

Todavia, a exposição do empregado a um ambiente de risco potencial, por força da natureza da atividade ou do seu modo de execução, naturalmente coloca tal trabalhador em condição permanente de vulnerabilidade.

Registre-se que a Constituição Federal brasileira assegura ao trabalhador o direito a desenvolver suas atividades em ambiente seguro a preservar sua vida e integridade física e moral, sendo certo que as condutas e atividades consideradas lesivas ao meio ambiente, dentre as quais se insere o ambiente do trabalho, sujeita o causador do dano a suportar as consequências sem se perquirir sobre a culpa (art. 225, § 3º).



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 pela imposição de metas abusivas ou inatingíveis, incutindo na mente obreira o dever de atingi-las sob temor de humilhações, perdas financeiras ou de demissão.

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."

Conforme aresto colacionado pelo autor, o STF tem mantido entendimento de se privilegiar os direitos à vida e à saúde humana:

"Entre proteger a inviolabilidade do direito à vida e à saúde, que se qualifica como direito inalienável assegurado a todos pela própria Constituição ou fazer prevalecer, um interesse financeiro e secundário (...), uma vez configurado esse dilema - razões de ordem ético-jurídica impõem ao julgador uma só e possível opção: aquela que privilegia o respeito indeclinável à vida e à saúde humanas" (STF, AI 452312, Rel. Min. Celso de Mello)."



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.

Sob a apreciação deste Relator passaram diversos casos versando sobre assédio moral e rigor excessivo impingidos por prepostos do recorrente, pautados na política de metas exacerbada, 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. ACIDENTE DE TRABALHO. RESPONSABILIDADE CIVIL. NEXO CONCAUSAL. INDENIZAÇÃO POR DANO MATERIAL (PENSIONAMENTO) E MORAL. No caso em exame, ficou configurada a presença do nexo de concausalidade entre a doença que acometeu o reclamante e as atividades laborativas que ele desempenhou no banco. Por essa razão, mantém-se a sentença quanto à responsabilidade civil do reclamado e o dever de indenizar. Acerca do dano material (pensionamento), é devida a indenização, porque o reclamante está total e temporariamente incapacitado para o exercício da sua profissão. Aplica-se, ao caso, o caput do art. 950 do CCB. Entretanto, "em se tratando de incapacidade temporária, que pode ser restabelecida a qualquer tempo, não haverá pagamento de uma vez, mas mês a mês, faculdade que se atribui ao juiz sentenciante" (Juíza Martha Franco de Azevedo). Ressalta-se, ainda, que os valores arbitrados às indenizações são adequados e proporcionais ao dano causado ao empregado e à capacidade financeira do empregador." (Ac. 2ª Turma - Proc. 0001708-77.2016.5.10.0016, Relª Desª Elke Doris Just, julgado em 11/12/2019).

"(...) 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).

"DOENÇA OCUPACIONAL. DANO. NEXO DE CONCAUSALIDADE. CULPA. DEVER DE INDENIZAR. DANOS MORAIS. PENSIONAMENTO. DANOS MATERIAIS RELATIVOS A DESPESAS MÉDICAS FUTURAS. 1. O ambiente de trabalho da Reclamante, em razão do assédio moral sofrido, oferecia todas as condições para o desencadeamento ou agravamento da patologia por ela



desenvolvida (transtorno depressivo associado com o transtorno de pânico), comprovando a existência do nexo de causalidade, ainda que na modalidade concausal. Já em relação à culpa patronal, ela decorre do próprio ato ilícito relativo às cobranças abusivas de metas, que acabou por acarretar a doença incapacitante. 2. A conduta assediadora do Reclamado ultrapassa os limites do poder diretivo e acarreta ofensa à honra, à intimidade e à dignidade da Reclamante, situação que enseja a reparação por danos morais, mormente considerando que tal conduta abusiva acabou por desencadear e agravar distúrbios psiquiátricos que geraram incapacidade para o trabalho. 3. Os danos materiais relativos ao pensionamento devem ser fixados com base no percentual correspondente à perda laborativa experimentada (art. 950 do CC) e, no caso, pagos mês a mês. 4. Na forma do art. 949 do CC, a Autora faz jus ao ressarcimento das despesas para tratamento médico futuro, conforme comprovação a se realizar na execução do julgado. 5. Considerando que, com a presente decisão, o Reclamado foi a parte vencida no objeto da perícia, ele deve responder pelo pagamento de honorários periciais, conforme o disposto no art. 790-B da CLT." (Ac. 3ª Turma - Proc. 0001162-38.2015.5.10.0022, Rel. Des. José Leone Cordeiro Leite, julgado em 19/6/2019).

"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).

"1. ASSÉDIO MORAL. O universo das relações de trabalho é capaz de ensejar inúmeras práticas suscetíveis de ofensa à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem de seus integrantes, contingências que, eventualmente, culminam com o comprometimento total ou parcial da capacidade laborativa do obreiro. Tipificada a conduta do empregador como ato ilícito e comprovados os danos ao empregado surge o dever de indenizar. Assim, demonstrando o empregado que a ação do empregador ocasionou os danos de ordem moral alegados, há supedâneo, à luz da ordem jurídica positivada, para a reparação pretendida, sendo mantida a condenação. 2. INDENIZAÇÃO ESTABILITÁRIA. NEXO CONCAUSAL RECONHECIDO APÓS A DESPEDIDA. Reconhecido o nexo concausal entre a doença do reclamante e as condições de realização do trabalho, resta configurado o acidente de trabalho, razão pela qual o reclamante faz jus à estabilidade, independentemente de afastamento do trabalho ou da percepção de auxílio-acidente. Inteligência da Súmula 378 /II/TST." (Ac. 3ª Turma - Proc. 0001701-97.2016.5.10.0012, Rel. Juiz Antônio Umberto de Souza Júnior, julgado em 19/6/2019).

"(...)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, bem como a quantidade de demandas sobre o tema, o que é facilmente constatado mediante consulta prévia no sistema de jurisprudência do PJE, cuja transcrição se mostra desnecessária e cansativa.

Também deve ressaltar que os casos levados a juízo representam a "ponta do iceberg", pois, não se duvide acerca da existência de inúmeros casos não levados à apreciação do Judiciário, por receio de retaliações ou de 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. Os depoimentos são ecoados por diversos empregados nas agências do reclamado.

Não prosperam os argumentos de exacerbação aos limites do pedido, devendo ser mantida inalterada a tutela concedida para efetiva alteração da política de estabelecimento e cobrança de metas do reclamado.

Vale lembrar que a Lei nº 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).

O juízo monocrático pontuou a dimensão dos danos coletivos provenientes da política de metas implementada pelo reclamado, firmando as seguintes razões:

#### "8.1. Fixação da indenização

Para fixação da reparação, deve-se considerar o bem jurídico lesionado, a extensão do dano, a capacidade econômica das partes e do caráter punitivo e pedagógico da compensação financeira.

##### 8.1.1. Extensão do dano

Diversamente do que defende o autor, não é o lucro do réu que deve servir de parâmetro para a fixação da indenização. O art. 944 da CLT determina que a indenização mede-se pela extensão do dano. É esse o parâmetro legal que deve ser o ponto de partida.

Na Justiça comum, há uma forte tendência jurisprudencial em fixar o dano moral em função do dano material ocorrido. Para alguns juízes, o dano material é capaz de melhor dimensionar o dano, inclusive de caráter não patrimonial. Por isso, adota-se esse critério.

Conforme exposto, a despesa apenas do INSS com o pagamento de auxílios-doença acidentários para o réu foi estimado em R\$ 57.399.515,36. Tomo esse valor como base para a fixação da extensão do dano moral coletivo.

A Organização Internacional do Trabalho 132 destacou que apenas na Europa, o estresse relacionado ao trabalho, que atingiu 40 milhões de trabalhadores em 2007, resultou em 2009 em um prejuízo estimado em € 617 bilhões ao ano, sendo € 272 bilhões/ano pelo custo do absenteísmo ao empregadores, € 242 bilhões/ano pela perda de produtividade, € 63 bilhões/ano pelos custos nos serviços de saúde e € 39 bilhões/ano pelo pagamento de benefícios previdenciários. Ou seja, na Europa o pagamento de benefícios previdenciários foi responsável por apenas 6,32% dos prejuízos causados por essa enfermidade mental ocupacional. Os custos naquele continente dos serviços de saúde foram 1,615 maiores do que os gastos previdenciários.

Diante disso, na falta de outro elemento e considerando as diferenças entre o Brasil e a Europa adoto um fato pouco mais modesto para estimar



o impacto com os mais de 2.000 trabalhadores acometidos com doenças mentais ocupacionais na saúde pública (hospitais, remédios controlados de alto custo, prontos socorros, CAPSI) e na sociedade em geral (com incremento na sobrecarga de atendimento na Previdência e na rede pública de saúde) de cerca de 1,5 vezes os gastos previdenciários. Logo, estimo os custos com saúde pública em R\$ 86.099.273,04.

Portanto, tenho que a extensão do dano moral coletivo é da ordem de R\$ 143.498.788,40.

#### 8.1.2. Bem jurídico lesionado

O bem jurídico lesionado é a saúde de 2.057 empregados entre 2012 a 2015, o meio ambiente de trabalho de dezenas de milhares de trabalhadores do réu e não redução dos riscos psicossociais dos trabalhadores. Há elementos esparsos na prova de ideação suicida, inclusive de testemunha ouvida por esse juízo. Por isso, tenho que, por atingir esses bens, a reparação base fixada deve ser multiplicada pelo fator 1. Portanto, nessa operação permanece em R\$ 143.498.788,40.

Todavia, no curso da sentença, verificou-se que as metas causam um impacto diferenciado por faixa etária e por sexo. Ou seja, ainda que de modo não intencionam as metas são discriminatórias. Cerca de 70% das vítimas das metas do réu que receberam auxílio-doença acidentário são de mulheres. Por isso, houve outro bem jurídico lesionado: o princípio da não discriminação. Seria o caso de aplicar um incremento de 25% dada sua proximidade com o princípio da dignidade humana e com a reprodução de modelos discriminatórios, mas como a prática aparentemente é ignorada pelo réu, reduzo o aumento pela metade. Logo, é devido um acréscimo de 12,5% pelo impacto discriminatório das metas.

Portanto, considerando os bens jurídicos lesionados, a indenização chega a R\$ 161.436.136,95.

#### 8.1.3. Caráter punitivo e pedagógico

O valor de R\$ 161.436.136,95 parece atender o caráter punitivo da conduta do réu, pois expressa valor expressivo que, se bem utilizado, tem o potencial de reduzir os impactos das metas nos trabalhadores e no seio social.

Entretanto, o réu, mesmo com o ajuizamento de ação anterior (253/2014-003), ainda que não houvesse condenação, pouco vez para mudar seu proceder.

Recebeu a denúncia de que suas metas são abusivas e nada fez para mudar, sequer investigou, de fato, os riscos psicossociais e os dados epidemiológicos, que parece conhecer, dos afastamentos por auxílio-doença acidentário de seus próprios trabalhadores. Assim, a reiteração da conduta, sua insistência e o descaso com os dados epidemiológicos e do adoecimento dos próprios trabalhadores atrai a majoração da condenação em 100%. Chega-se a R\$ 322.872.273,90.

Todavia, esse juízo encontrou visível colaboração do réu, que não criou embaraços, trouxe dados que alegava ter, comportou-se de modo profissional, tendo seu advogado atuado com responsabilidade e respeito,



sem abandono da defesa da cliente, demonstrando acreditar na tese defendida em juízo. Aplica-se um redutor de 15%. Tem-se que o valor está em R\$ 274.441.432,82.

#### 8.1.4. Capacidade econômica das partes

Considerando os documentos relativos à capacidade econômica tenho que a indenização está compatível com a possibilidade financeira do réu.

Como o valor fixado é alto, penso que o Juiz deve estar atento a disponibilidade de recursos, de gastos e de investimentos planejados. Por isso, aplica-se extensivamente o art. 916 do NCPC para permitir que o valor da indenização seja pago em até 5 vezes anuais. Autorizo um deságio para pagamento a vista de 20%.

#### 8.1.5. Valor final

Considerando o bem jurídico lesionado, a extensão do dano, a capacidade econômica das partes e do caráter punitivo e pedagógico da compensação financeira, fixo o valor final da indenização por dano moral coletivo em R\$274.441.432,82.

**JULGO PARCIALMENTE PROCEDENTE** o pedido para condenar o réu no pagamento de indenização por danos morais coletivos, no valor de R\$274.441.432,82, em até 5 parcelas anuais de igual valor." (fls. 8.627/8.630).

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 a fixação de multa astreintes, observados os prazos estabelecidos para adimplemento das obrigações de fazer e de não fazer, conforme sentença complementar (embargos de declaração):

"(...) fixar o cumprimento das obrigações de fazer e não fazer fixadas na sentença embargada (itens 7.2, 7.3, 7.4, 7.5 e 7.7) até o dia 1/7/2020 e não mais a partir de 1/1/2020, como consta da sentença embargada, e, por arrastamento, fixo o período de teste desse novo sistema até o dia 31/12/2020, fixando os termos iniciais para a incidência da multa astreintes em 1/7/2020 e 1/1/2021." (fl. 8.718).

Pelos mesmos fundamentos, mantenho a indenização a título de danos morais coletivos no valor de R\$274.441.432,82, em até 5 parcelas anuais de igual valor e autorizado o deságio de 20% para pagamento a vista (fl. 8.637).

**Nego provimento.**

## **RECURSO ORDINÁRIO DO MPT**

### **FIXAÇÃO DE METAS**

O MPT postula sejam fixados parâmetros objetivos para estabelecimento de metas pelo demandado, afastando possíveis indefinições quanto à caracterização de excessos nas metas fixadas. Para tanto sugere os parâmetros objetivos definidos às fls. 8.955/8.956.



Insta ressaltar que a estipulação objetiva de metas na política empresarial por parte do Judiciário é descabida e desaconselhável. Vale lembrar que a sistemática organizacional da entidade bancária está pautada na livre iniciativa e na livre concorrência, competindo aos gestores do banco analisar sua realidade estrutural e empenhar-se dentro do quadro econômico nacional, de forma a possibilitar a rentabilidade e o lucro de seus negócios.

O objeto da presente demanda não permite adentrar na gestão administrativa com a proposição objetiva de metas, mas tão somente aquilatar e extirpar possíveis abusos, como forma de inibir práticas de assédio moral organizacional.

Neste particular, o juiz sentenciante devidamente esclarece a questão:

"Diante do que foi exposto exaustivamente, foi constado que, seja na forma de fixação, como no cumprimento, ou na cobrança as metas de produção mostram-se danosas à saúde dos trabalhadores.

Todavia, diante da forma em que as metas são calculadas, não há qualquer garantia que a redução proposta pelo autor produza os resultados por ele esperado, nem que seja excessiva ao ponto de interferir em demasia na livre iniciativa do réu, ao ponto de inviabilizar sua atividade econômica ou de impor uma condição organizacional que afete sua competitividade.

Dos elementos colhidos, não se encontra um ponto matemático de corte, que seria o ideal e até mais fácil de ser acompanhado pelo juízo e aplicado pelas partes.

Além disso, há discussões sobre os benefícios e os prejuízos das metas individuais e coletivas. As metas individuais permitem o aparecimento e o reconhecimento de quem se empenha mais, mas gera desunião, competitividade e isolamento social entre colegas de trabalho. As metas coletivas permitem o trabalho em grupo, mas corre o risco de gerar injustiças e sentimentos de serem vista como objeto de desempenho e resultado.

Assim, o ideal é fixar parâmetros civilizatórios mínimos que, apesar de gerar subjetividade na sua aplicação podem trazer um resultado e um ponto de equilíbrio mais próximo do ideal." (fl. 8.622).

Portanto, mantenho incólume a sentença.

**Nego provimento.**



## 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 desprezo 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 significante: 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 do 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, rejeito as preliminares, conheço do recurso ordinário do MPT, conheço parcialmente do recurso ordinário do reclamado, 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, rejeitar as preliminares, conhecer do recurso ordinário do MPT, conhecer parcialmente do recurso ordinário do reclamado; no mérito, por maioria, negar provimento ao apelo do reclamado e dar provimento parcial ao apelo do MPT para 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.

Presente o advogado Dr. Carlos José Elias Júnior.

**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".

Na presente ação, o autor objetiva alterar a política de fixação e cobrança de metas abusivas colimadas ao assédio moral organizacional. Assim como na ação 0000253-87.2014.5.10.0003, que, como reconhecido na Origem, tem como objeto coibir a prática de assédio moral individual perpetrado pelos gestores do reclamado, entendo ser incabível a condenação em danos morais coletivos.

O juízo primário extinguiu o feito, por litispendência, no tocante ao pedido de "abstenção de submissão de empregados a metas abusivas, cujas práticas abusivas são mencionadas na presente ação e na ACPA 253/2004-003".



O pedido de danos morais coletivos tem como fundamento a "continuidade deliberada do réu nas seguintes condutas: descumprimento da legislação trabalhista, com adoção de um modelo de organização de trabalho baseado na gestão por stress, com exigência de metas abusivas e excessivas que sofrem aumentos constantes, em mais de 300% em um único mês, imposição de metas na área operacional, atribuição de produtividade negativa a gerentes quando o cliente faz saque em conta corrente, pressão constante pelo cumprimento das metas, com ameaças implícitas e explícitas de demissão pelo não cumprimento destas, subdimensionamento do quadro de empregados, alcance de metas apenas por um percentual reduzido de empregados, implicando, assim, em submissão do trabalhador a volume de trabalho excessivo que gera elevada sobrecarga mental e física, violação dos direitos da personalidade, com danos irreparáveis à saúde física e mental dos bancários e danos ao INSS superiores a R\$ 90 milhões, em razão de acometimento de transtornos mentais (enfermidades de CID F)".

Considerou o juízo singular que os fatos ensejadores do dano pleiteado são distintos, em relação à conduta do réu e seus efeitos. Reconheceu que a doença mental alcançou nível de epidemia no réu, considerando os números obtidos do auxílio-doença acidentário por CID F, entendendo como fidedignos os dados fornecidos pelo autor, uma vez que não foram desconstituídos pelo réu, que se omitiu quanto à apresentação de dados que deveria possuir, havendo ainda sua validação pelas informações trazidas pelo INSS.

Diante da ausência de apresentação pelo réu de elementos de investigação coletiva dos riscos psicossociais e/ou doenças relacionadas ao trabalho, o Juízo singular considerou as conclusões de ação fiscalizadora perpetrada por auditores fiscais do trabalho em 2018, nas agências do réu de Belo Horizonte e Nova Lima, apesar de não apresentado o procedimento em sua integralidade e ainda ter sido impugnado pelo réu. Considerou, assim, elevados índices de excesso de trabalho, de cobrança excessiva de metas, de ameaça de dispensa por descumprimento de metas e de ausência de trabalhadores adequados para atendimento das demandas. Da análise de dados obtidos em perícia psicológica realizada em Blumenau, no triênio 2013/2015, entendeu que houve incidência relevante de adoecimento mental pelo trabalho de empregados do réu. Quanto a questionários feitos na agência de Criciúma/SC, apesar de indicação de percentual elevado de respostas de trabalho excessivo, não há nos autos comprovação de concessão de auxílio-doença acidentário por CID F em tal localidade.

Quanto à análise das metas, constatou o Juízo "a quo" que aquelas fixadas são atingidas pelos empregados, porém a remuneração variável (PPE + SRV) possui metas individuais e coletivas, indicando o sistema de pontuação do PPE de janeiro de 2017 ser potencialmente lesivo à saúde mental dos empregados, ao acirrar a competitividade entre os empregados e a cobrança entre os próprios



colegas, principalmente daqueles vistos como prejudiciais à equipe. Ainda, a cartilha técnica de 2011 contém incentivos econômicos que ensejam a cobrança de metas, em especial pelo gerente geral de seus subordinados.

Valorando a prova testemunhal produzida, ressaltou primeiramente a fidedignidade das declarações das testemunhas do autor, apesar de afirmarem que o deslocamento de seus domicílios (Santa Catarina e São Paulo) até Brasília foram custeados pelos sindicatos da categoria profissional, bem como das declarações das testemunhas ouvidas a rogo do réu, conquanto divergentes, assim concluindo (fls. 8608/8609):

"O réu possui um sofisticado e complexo (e inteligente) programa de remuneração variável atrelado a resultados/produtividade individual e coletiva na área comercial do banco e na gerência de atendimento, que atualmente é revisado bimestralmente, com metas mensais, conforme relatam testemunhas do réu. Todavia, o engenhoso sistema é potencialmente lesivo à saúde mental, especialmente diante da cobrança de gerentes. O sistema criado, por atrelar a remuneração variável a resultado coletivo e a dados afetos à qualidade operacional, acaba por criar um incentivo financeiro para cobrança excessiva, distribuição de metas entre todos os funcionários da agência, inclusive da área operacional, e, o pior, redistribuição de metas para que o que ficou pendente (chamado de oportunidade) seja buscado por todos da agência, inclusive por quem já atingiu suas metas individuais, como relatado pelas testemunhas do autor.

Em outras palavras, o que foi relatado por essas 5 testemunhas revelam situações distintas, vivenciadas por cada uma delas, que revelam tanto um modo de cumprimento de metas próximo ao prescrito pela sistemática criada pelo réu, como um trabalho real, que encontra no prescrito, um modo de crescimento profissional e financeiro de alguns gestores, em detrimento de trabalhadores que se encontram submetidos, pelo que foi relatado, a um trabalho rígido, excessivo e lesivo à saúde mental dos trabalhadores. Esses relatos parecem revelar as várias faces do réu, em ambientes e contextos distintos, na complexa rede de agências, postos e unidades que o compõem. São como peças de um mosaico, que se juntam aos demais elementos colhidos nos autos." Quanto à terceira testemunha do réu, concluiu que "longe de trazer subsídios médicos em favor do réu nesse processo, revelam que, na verdade, não existe uma real preocupação ou há um desconhecimento do grau de incidência de doenças mentais no réu, bem como acerca do estágio atual das pesquisas em adoecimento mental no trabalho".

Concluiu, assim, que "há uma epidemia de doenças mentais ocupacionais por CID F no réu, que chegou a acometer um trabalhador para cada 2h48 de trabalho. Há fatores de riscos psicossociais associados ao trabalho e ao cumprimento de meta e o réu não sabe (ou se sabe procura esconder) dos efeitos nocivos à saúde que sua prática gestacional está causando em milhares de



trabalhadores seus ao longo dos últimos anos, pois sequer tem ou apresentou dados epidemiológicos específicos de auxílios-doença acidentários. Tampouco tem consciência que, em seus resultados, sua política remuneratória baseado em metas tem produzido discriminação indireta, ou "disparate impact", especialmente em mulheres e, de modo particular, na faixa etária entre 30 e 39 anos." (Fls. 8616).

Com efeito, como alega o recorrente, os elementos dos autos não configuram "assédio moral organizacional", o qual se caracteriza pela conduta reiterada com abusos do agressor como método de gestão.

Como reconhecido na sentença, as provas produzidas nos autos "não revelam que o réu, como instituição, incentiva a prática de assédio moral organizacional, de maneira deliberada, orquestrada ou mediante a fixação de metas impossíveis, sempre crescentes e intencionalmente feita para não serem alcançadas", não ensejando, assim, a sua condenação em danos morais coletivos.

De fato, o sistema remuneratório pode levar a tais desideratos, mas não vislumbro a conduta do réu como incentivadora de tais práticas, porquanto se assim fosse, na verdade, configuraria 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, havendo prova robusta nos autos de que as metas eram atingíveis, inexistindo comprovação de 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 Justiça Especializada, não há como reconhecer que tais condutas configurem assédio moral organizacional, objeto da presente ação, máxime considerando 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 condutas de assédio. Ressalto que o sistema de metas não pode ser considerado lesivo, especialmente às mulheres e, de modo particular, na faixa etária entre 30 e 39 anos, simplesmente pela fixação de metas coletivas, sendo devida a comprovação de motivação discriminatória e, sobretudo, a consideração do universo de agências bancárias do réu por todo o País, que se distinguem por quantidade e perfil de trabalhadores, bem como por características geoeconômicas, sendo pertinente a análise pontual de cada denúncia.

Ressalte-se também que o não reconhecimento do dano moral coletivo não afasta a potencialidade de reconhecimento de danos individualmente considerados, tanto de natureza material quanto moral, a serem examinados em cada caso.



Ademais, destaco por fim 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, REsp 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 revertee 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. Nesse sentido destaco a presente decisão do C. STJ:

"RECURSO ESPECIAL. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. DANO MORAL COLETIVO. DIREITOS INDIVIDUAIS HOMOGÊNEOS. IMPOSSIBILIDADE.

(...)

4. A condenação em danos morais coletivos tem natureza eminentemente sancionatória, com parcela pecuniária arbitrada em prol de um fundo criado pelo art. 13 da LACP - fluid recovery - , ao passo que os danos morais individuais homogêneos, em que os valores destinam-se às vítimas, buscam uma condenação genérica, seguindo para posterior liquidação prevista nos arts. 97 a 100 do CDC." (STJ, REsp 1610821 / RJ, Ac. Quarta Turma, Relator Ministro Luis Felipe Salomão, DJe de 26 /02/2021).

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 Código de Processo Civil, assim como o artigo 84 do Código de Defesa do Consumidor, 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 Zavascki (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.

Ainda que assim não fosse, não vislumbro a ocorrência de elementos que demonstrem grave repercussão social a ser punida. Nesse sentido:

I - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2014 - AÇÃO CIVIL PÚBLICA - CONTRATO DE APRENDIZAGEM - EMPRESA DE VIGILÂNCIA E SEGURANÇA - ATIVIDADE DE RISCO - POSSIBILIDADE Vislumbrada violação ao artigo 429 da CLT, dá-se provimento ao Agravo de Instrumento para determinar o processamento do recurso denegado. II - RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2014 - AÇÃO CIVIL PÚBLICA - CONTRATO DE APRENDIZAGEM - EMPRESA DE VIGILÂNCIA E SEGURANÇA - ATIVIDADE DE RISCO - POSSIBILIDADE. As empresas que prestam serviços de vigilância e segurança, nos termos do artigo 10 da Lei nº 7.102/83, são obrigadas a contratarem menores aprendizes, por força do disposto no artigo 429 da CLT, devendo-se observar a idade mínima de 21 (vinte e um) anos, em face da limitação contida em seu artigo 16, II, ao desempenho dessas funções. DANO MORAL COLETIVO. Não se justifica a condenação à reparação de danos morais coletivos, uma vez que inexistem elementos a demonstrar que o



descumprimento da cota legal tenha gerado grave repercussão social. Julgados. Recurso de Revista parcialmente. (TST; RR-1080-77.2011.5.01.0222, conhecido e provido 8ª Turma, Relatora Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, DEJT 27/10/2017, destaquei)."

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.

Assim, reiterando as vênias iniciais, dou parcial provimento ao recurso do réu para julgar improcedente o pedido indenizatório de dano moral coletivo e, por conseguinte, negar provimento ao recurso do MPT, acompanhando o voto de Sua Excelência, o Des. Relator, quanto aos demais aspectos já lançados.

***juiz convocado DENLSON 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



peçoas, 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, especialmente em relação à existência de metas abusivas e inatingíveis, considerando "os fatos apurados nos autos de infração 20.985.100-7 e no relatório técnico realizado por Psicóloga nas agências do reclamado no Estado de Santa Catarina, bem como transcreve acórdãos prolatados em diversos Regionais Trabalhistas e no TST, nos quais estão constatadas os danos morais decorrentes das práticas do reclamado (**TRT3: 0010336-87.2016.5.03.0036; TRT4: 000888-43.2013.5.04.0012, 000286-03.2014.5.04.0211, 0020331- 30.2014.5.04.0663, 0020139-34.2014.5.04.0005, 0020174-91.2015.5.04.0123, 0020253-29.2013.5.04.0030; TRT12: 0000159-81.2016.5.12.0014; TRT15: 0010046-20.2014.5.15.0065, 0000643-73.2011.5.15.0019, 00001258-22.2013.5.15.0107, 0102096-75.2013.5.17.0152; TST: 0001627-09.2011.5.04.0231 e 0001681-08.2012.5.19.0009.**)"

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 Cobstituição 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 humano é o homem, 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, especialmente em relação à imposição de metas abusivas e inatingíveis, 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 em decorrência da imposição de metas abusivas e inatingíveis.

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

## **2- DANOS MORAIS COLETIVOS**

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 decorrente da imposição de metas abusivas e inatingíveis.

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.

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

Solicito juntada de voto convergente.

