



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região

## Ação Civil Pública Cível **0100698-44.2020.5.01.0039**

### Processo Judicial Eletrônico

**Data da Autuação:** 26/08/2020

**Valor da causa:** \$50,000,000.00

#### Partes:

**RECLAMANTE:** MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO **RECLAMADO:**  
ATACADAO S.A.

ADVOGADO: ALEXANDRE LAURIA DUTRA

PAGINA\_CAPA\_PROCESSO\_PJEADVOGADO: ANDREA MENDONÇA DE ALBUQUERQUE PEREZ



## PODER JUDICIÁRIO

### JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 1<sup>a</sup> REGIÃO

39<sup>a</sup> Vara do Trabalho do Rio de Janeiro

ACPCiv 0100698-44.2020.5.01.0039

RECLAMANTE: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

RECLAMADO: ATACADAO S.A.

Vistos.

Trata-se de Ação Civil Pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho em face do ATACADAO S.A. – GRUPO CARREFOUR BRASIL, por meio da qual noticia a ocorrência de práticas discriminatórias em estabelecimentos comerciais do réu, referentes à intolerância religiosa e racismo. Reclama a concessão de tutela de urgência.

Em face do requerimento de antecipação dos efeitos da tutela de mérito, impõe-se a apreciação das preliminares suscitadas na contestação.

#### **Inépcia da petição inicial**

Preliminar rejeitada na decisão de ID. bab1143.

#### **Interesse de agir**

Argui o réu a falta de interesse de agir, ao argumento de que os documentos anexados ao processo e os depoimentos colhidos no Inquérito Civil Público refutam por completo as alegações de fato e de direito que amparam os pedidos.

Porém, o interesse de agir nasce da necessidade do ajuizamento da ação para a satisfação da pretensão autoral, que desponta no caso concreto pela negativa da defesa quanto à acusação de existência de racismo estrutural, no ambiente organizacional do réu.

Ademais, a conclusão pela impertinência dos pedidos, a partir da análise do acervo probatório, é questão pertinente ao mérito da demanda e não autoriza a extinção prematura do processo. Rejeito a preliminar.

#### **Ilegitimidade ativa**

Em síntese, sustenta o réu que inexiste legitimidade ativa do Ministério Público do Trabalho para o ajuizamento da presente Ação Civil Pública, em razão de a controvérsia dos autos envolver direitos individuais e heterogêneos, sobretudo quanto ao pleito de readmissão da Sra. \_\_\_\_\_.

Do art. 83, III, da LC 75/93, extrai-se o entendimento de que, quando houver desrespeito aos direitos sociais garantidos constitucionalmente, o Ministério Público do Trabalho estará legitimado para propor a Ação Civil Pública.

Tem, portanto, legitimidade para postular em juízo a tutela de interesses coletivos atuando em nome da coletividade (art. 129, III da CF), *lato sensu*, em socorro de grupo ou categoria de trabalhadores (art. 81, § único, II, do CDC), bem como na defesa de interesses individuais homogêneos, porquanto a expressão “difusos e coletivos”, presente no texto constitucional, deve ser interpretada em sentido amplo, abarcando todas as formas de interesses coletivos, incluindo-se neste rol os individuais homogêneos e os subjetivos específicos (arts. 81, 82 e 90 do CDC, art. 6º, VII, d, e XII, da LC 75/93, e art. 25, IV, a, da Lei 8.625/93).

Nesse sentido a jurisprudência do C.TST, *in verbis*:

**“ILEGITIMIDADE ATIVA AD CAUSAM – SINDICATO –**

**SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL – DEFESA DE DIREITOS INDIVIDUAIS HETEROGRÉNEOS.** Esta Corte, por meio de sua SBDI1, tem afirmado que o Sindicato possui ampla legitimidade para pleitear, em juízo, todos e quaisquer direitos dos integrantes da categoria que representa. Com ressalva de entendimento pessoal. Recurso de revista conhecido e provido.”(RR-3091-15.2011.5.02.0008)

Ademais, justifica-se a atuação do Órgão Ministerial pela repercussão e relevância social da matéria discutida no processo, que autorizam o manejo da Ação Civil Pública, na forma da Lei 7.347/85 e do Código de Defesa do Consumidor.

Afasto a preliminar.

### **Impossibilidade jurídica do pedido**

O ordenamento jurídico pátrio não mais reconhece a impossibilidade jurídica do pedido como condição de ação. Inclusive, o art. 140 do CPC determina que o magistrado decida mesmo diante da alegação de lacuna ou obscuridade da lei. Assim, a mencionada falta de amparo legal para o pedido de readmissão da Sra. \_\_\_\_\_ é questão relativa ao mérito, a ser analisada oportunamente. Rejeito.

### **Cumulação de pedidos**

Defende o réu que o art. 3º da Lei nº 7.347/85 não admite a cumulação do pedido de condenação em dinheiro e de cumprimento de obrigação de fazer, uma vez que utilizou a conjunção alternativa “ou”, quando definiu o que pode ser objeto da Ação Civil Pública.

No particular, enalteço a jurisprudência da Corte Superior Trabalhista, acerca da matéria:

*"RECURSO DE EMBARGOS INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI 11.496/2007. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. ARTIGO 3º DA LEI Nº 7347/85. OBRIGAÇÃO DE FAZER E CONDENAÇÃO EM PECÚNIA. CUMULAÇÃO DE PEDIDOS. TUTELA INIBITÓRIA E DANO EXTRAPATRIMONIAL COLETIVO. Cinge-se a controvérsia a se definir se o artigo 3º da Lei da Ação Civil Pública, ao prever a possibilidade de condenação em obrigação de fazer ou condenação em dinheiro, o faz de maneira cumulativa ou excludente. Diferentemente do entendimento adotado pela Douta Turma, a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho vem se inclinando no sentido de admitir que são pedidos cumulativos. Com efeito, a multa por obrigação de fazer tem por objetivo o cumprimento da obrigação prevista na Lei, enquanto que a indenização por dano extrapatrimonial coletivo tem por finalidade a compensação do período em que a coletividade foi privada do cumprimento da Lei. Trata-se de lesão que não deve deixar de ser reparada na medida em que o descumprimento da lei gerou efeitos deletérios, que se prolongaram no tempo. Precedente: Processo nº TST-E-ED-RR- 11560015.2004.5.03.0004, Redator Ministro: Lelio Bentes Corrêa, Data de Julgamento: 10/6/2010, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 9/3/2012). (TST-EED-RR133900-83.2004.5.02.0026, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Alexandre Agra Belmonte, Data de Publicação: DEJT 22/05/2015)"*

Do exposto, a interpretação da norma que melhor favorece o alcance da sua finalidade, e atende a intenção do legislador, é a de que a expressão “ou” autoriza a cumulação dos pedidos.

Afasta-se a preliminar.

### **Mérito**

Relata a exordial que o Ministério Público do Trabalho instaurou o Inquérito Civil Público de nº 006284.2020.01.000/2, a partir da Notícia de Fato nº 006284.2020.01.000/2, autuada em decorrência de denúncia encaminhada ao Disque 100 da Ouvidoria de Recursos Humanos.

Em apertada síntese, informa que, após a apuração dos fatos denunciados, comprovou-se a ocorrência de práticas discriminatórias contra empregados no ambiente corporativo do réu, concorrentes à intolerância religiosa e racismo, e que foram ignoradas pelas chefias.

A defesa, por sua vez, assevera que a empresa é comprometida com os mais

elevados padrões éticos de conduta e possui política permanente de combate à discriminação, efetivada por meio de palestras e treinamentos ministrados aos empregados, com base no seu Código de Ética e Política de Diversidade.

Argumenta que existe canal confidencial de denúncias, disponível aos empregados, para comunicação de qualquer violação de direito, denominado *Disk Ética*, e que sindicâncias administrativas são regularmente instauradas para apuração dos fatos denunciados.

No que tange ao caso da Sra. \_\_\_\_\_, pondera o réu que os fatos não foram repassados através do referido instrumento de denúncia, de modo que tomou ciência do ocorrido após o início da investigação pelo D. *Parquet*, quando então instaurou a competente sindicância de apuração, que culminou com a aplicação da penalidade máxima ao agente.

Por fim, refere que a situação discutida nos autos corresponde a um caso isolado, em relação ao qual foram adotadas medidas enérgicas. Refuta, com veemência, a tese de existência de racismo estrutural na empresa.

Ao exame.

Inicialmente, cumpre ressaltar que o réu alega desconhecimento dos fatos denunciados até ser notificado para participação da audiência virtual do Inquérito Civil Público (ID. 62d6021 - Pág. 18). No entanto, os depoimentos colhidos na sindicância realizada pela empresa comprovam o contrário (ID. 63b2f5c). Vejamos:

*"Perguntado se existe brincadeira no setor, respondeu que sim, muitas e algumas até desagradáveis. Perguntado qual foi a que presenciou que foi desagradável, respondeu que no primeiro dia de trabalho o \_\_\_\_\_ falou no tom de brincadeira: Ah! Ainda bem que você é branca, pois se fosse negra não ia gostar....*

*Perguntada se presenciou alguma "brincadeira" envolvendo religião, respondeu que sim, informou que o \_\_\_\_\_ pegava um balde e ficava tipo batendo tambor" (...) Perguntado se com essa atitude ficava declarado preconceito com alguém, respondeu que sim com certeza.*

*Perguntado com quem, respondeu com a \_\_\_\_\_, acrescentou que eles faziam essas brincadeiras desagradáveis. (...) Perguntado se todas essas situações eram de ciência da nutricionista e do RH, respondeu que por duas vezes a nutricionista chamou eles pra conversar. (Sra. \_\_\_\_\_; ID. 4b73a05 - Pág. 8)"*

*"Perguntado se já presenciou alguma brincadeira no setor que envolvesse preconceito com religião, respondeu que fazem piadas..."*

*Algumas vezes, a gente brincava também com a \_\_\_\_\_, pois ela era espírita e a gente batia na mesa, como se fosse um tambor... o \_\_\_\_\_ sempre brinca comigo, e ela achava que as brincadeiras eram para ela e não era, ele estava brincando comigo, como por exemplo, ele sempre escreveu um avental: "Só branco usa"....*

*Perguntado o porquê ele escreveu isso no avental, informou que ele sempre brincava assim, pois todos precisam renovar constantemente seu avental porque fica desgastado rápido e ele sempre marcava o avental dele com essa brincadeira Perguntado de religião, sorriu novamente e disse que a última piada foi: o preto só vai para a igreja para chamar o branco de irmão.(...)*

*Perguntado se ele escrevia isso no avental mesmo antes da \_\_\_\_\_ fazer parte da empresa, respondeu que sim, ele sempre fez essa brincadeira e eu nunca fiquei chateado Perguntado se ele escrevia isso no avental mesmo antes da \_\_\_\_\_ fazer parte da empresa, respondeu que sim, ele sempre fez essa brincadeira e eu nunca fiquei chateado. mas quando ela entrou na empresa e viu, achou que era pra ela, mas ele sempre fez isso.*

*Perguntado se quando ela ficou chateada, foi falar no RH da empresa, respondeu que sim, que ela chamou a \_\_\_\_\_ (nutricionista) e foram as duas para o RH. (\_\_\_\_\_; ID. 4b73a05 - Pág.5)"*

*"em sequência lembrou que presenciou sim mais uma situação demonstrando preconceito e disse que ouviu de uma pessoa dizendo que não se via casado com uma preta, acrescentou o que isso presenciou, foi perguntado se poderia falar de quem ouviu essa expressão, foi respondido que do \_\_\_\_\_. (Sr. \_\_\_\_\_; ID. 433b908 - Pág. 2)",*

Deflui dos depoimentos acima transcritos que, como narrado na peça vestibular, a chefia e o setor dos Recursos Humanos tinham absoluta ciência das práticas discriminatórias efetivadas contra os empregados do réu, no referido local de trabalho. Como exemplo, podemos citar que o Sr. \_\_\_\_\_ continuamente escrevia no avental a expressão "só branco usar" e proferia falas como a que "jamais casaria com uma preta", "ainda bem que você é branca, pois se fosse negra não ia gostar" ou que "preto só entra na igreja para chamar branco de irmão".

Alguns empregados também batiam panelas para simular o som de tambores, a fim de menosprezar os adeptos das religiões de matriz africana.

Desta feita, restou comprovado que havia prática reiterada de condutas racistas e de intolerância religiosa, com violação dos direitos individuais dos trabalhadores que prestavam serviços no setor, sem que a chefia adotasse qualquer medida punitiva contra os agentes, capaz de restabelecer a higidez do ambiente de trabalho e inibir a reiteração das condutas.

Inclusive, o réu apresentou as penalidades aplicadas aos funcionários, no período, e podemos constatar que em nada se relacionaram com a matéria discutida nos autos, o que corrobora a tese de que os atos discriminatórios foram subestimados pela chefia e considerados como brincadeiras de mau gosto, à época que ocorreram (ID. eb58be7).

E mais, considerado o período de prestação de serviços dos depoentes, não estamos diante de caso isolado, uma vez que as práticas perduraram no tempo e sob o beneplácito da chefia - conivente com a prática dos crimes. Outrossim, os relatos comprovam que o Sr. \_\_\_\_\_ não era o único agressor, tampouco a Sra. \_\_\_\_\_ a única vítima das ofensas.

Ora, o ambiente laboral deve ser um espaço que promove o bem estar físico e psíquico do trabalhador, potencializa suas aptidões profissionais e agrega valores positivos à sua vida. Assim, o contrato de trabalho não lhe retira a condição de titular de direitos fundamentais, voltados à proteção de sua dignidade, sendo, portanto, inaceitável a admissão de práticas discriminatórias por parte da empresa.

Inclusive, o empregador detém o dever de fiscalização da prestação de serviços e responde objetivamente pelos danos extrapatrimoniais suportados pelos empregados, no local de trabalho (art. 932 do Código Civil).

É oportuno ressaltar que a empresa trouxe à colação o seu Código de Conduta Ética, onde estão arrolados os princípios norteadores da prestação de serviços dos empregados, dentre eles a proteção da diversidade, a contribuição para um ambiente de trabalho saudável e a recusa à discriminação (ID. 987c264 - Pág. 1). Igualmente, há prova nos autos de que os trabalhadores são cientificados do seu conteúdo, por ocasião da admissão, e que participam de treinamentos periódicos com temas relacionados à discriminação, no curso do contrato de trabalho.

Entrementes, o teor dos depoimentos comprova a completa inefetividade das medidas de conscientização executadas pelo réu, como consequência da ausência de fiscalização, por parte dos gestores, quanto ao cumprimento das diretrizes fixadas no referido regulamento. Logo, a política educativa instituída pela empresa merece ter o seu escopo ampliado, de modo a estabelecer uma cultura corporativa que expurge, em definitivo, as práticas nocivas acima apontadas.

Lembremo-nos que as liberdades econômicas e de livre iniciativa foram elevadas ao patamar de fundamento do Estado Democrático de Direito, mas o exercício da atividade empresarial deve obediência a outros princípios de mesma hierarquia, a exemplo do respeito à dignidade da pessoa humana e ao valor social do trabalho (art. 1º, III e IV, da Constituição Federal).

Além disso, a valorização do trabalho humano constitui fundamento da ordem econômica nacional (art. 170).

Quanto ao racismo, a *Lei Maior* não apenas protegeu as pessoas negras contra atos discriminatórios, ao tipificar a sua prática como crime inafiançável e imprescritível (art. 5º, XLII), como também estabeleceu que o repúdio ao racismo é um princípio que rege a República Federativa Brasil, em suas relações internacionais (art. 4º, VIII). No mesmo sentido ventila a proteção constitucional dirigida à liberdade de crença religiosa e à não discriminação por fatores injustos e desqualificantes (art. 5º, *caput* e inciso VI).

Na seara infraconstitucional, podemos citar diversas normas que se prestam à erradicação da prática de racismo, inclusive no ambiente de trabalho, a exemplo do art. 140, §3º, do Código Penal, do art. 38 da Lei nº 12.288/20 e do art. 4º, §1º, III, da Lei nº 7.716/89.

Conforme se infere do arcabouço normativo acima delineado, a permissão estatal para o desenvolvimento de atividade econômica impõe aos detentores dos meios de produção a assunção de compromissos atinentes à proteção dos direitos fundamentais dos indivíduos, porquanto asseguradores do desejado avanço civilizatório da sociedade. A propriedade atenderá a sua função social (art. 5º, XXIII, da CRFB).

*In casu*, não restam dúvidas de que foram violados preceitos de hierarquia superior do ordenamento jurídico, alusivos à tutela da honra e dignidade dos trabalhadores, porquanto emerge da realidade material, comprovada nos autos, que o réu não promove a fiscalização voltada à preservação da higidez mental dos seus empregados, expondo-os a práticas de discriminação odiosa, consubstanciadas em racismo e intolerância religiosa.

É imperioso salientar, ainda, que o Sr. \_\_\_\_\_ ousadamente assinava o seu nome embaixo da expressão “só pra branco usar”, no avental, e não sofreu penalidade por essa e outras ofensas de idêntica natureza, relatadas nos depoimentos (ID. a3d511e - Pág. 1). A mera determinação para que ele apagasse a frase revela o quanto a empresa, através de suas chefias, subestima as práticas discriminatórias presentes no cotidiano de trabalho dos empregados.

Lado outro, a Senhora \_\_\_\_\_ fora advertida por não realizar o correto registro do horário de saída para o intervalo intraturno, no sistema de controle de ponto.

Tais circunstâncias revelam a completa inversão de valores que orienta a política de recursos humanos da empresa, a qual mantém impunes empregados que praticam atos de discriminação, tipificados como crime, e penaliza outros por condutas notadamente menos graves (ID. eb58be7 - Pág. 1).

Não menos importante é a declaração de uma das vítimas, que afirma não se sentir ofendida por agressões desse gênero. A assertiva apenas lança luz sobre um dado sensível da realidade e explicita o quanto a ideia de subalternidade entre as raças encontra-se imbricada no tecido social, ao ponto de os próprios vitimados não reconhecerem as hostilidades a que estão submetidos no seu dia a dia. É o racismo estrutural.

Frise-se que declarações anexas sob o ID 29a7759 - Pág. 1 não alteram o panorama exposto, eis que não se sobreponem ao quadro fático robustamente comprovado nos autos e desfavorável ao réu.

No que tange à abrangência territorial das ilegalidades, não apenas os prestadores de serviços do Município do Rio de Janeiro foram atingidos pelo descaso gerencial da empresa. Passo a transcrever *links* de notícias que comprovam a ocorrência de agressões contra trabalhadores negros, em diferentes regiões do Brasil:

<https://www.metropoles.com/brasil/funcionario-do-carrefour-morre-eloja-esconde-corpo-com-guarda-sois>

<https://www.anf.org.br/carrefour-causa-indignacao-por-morte-deempregado-durante-o-expediente/>

<https://brasil.elpais.com/brasil/2020-08-19/a-banalidade-da-morte-asombra-dos-guarda-sois.html>

<https://noticias.uol.com.br/cotidiano/ultimas-noticias/2020/11/22/videomostra-cliente-do-carrefour-imobilizado-no-chao.htm>

<https://www.brasildefato.com.br/2020/11/21/racismo-e-morte-nocarrefour-sao-a-ponta-de-um-iceberg-envolvendo-multinacionais>

<https://g1.globo.com/rs/rio-grande-do-sul/noticia/2020/11/24/policiaprende-mais-um-envolvido-na-morte-de-joao-alberto.ghtml>

Inobstante os fatos extraídos das notícias, acima lançadas, escapem ao objeto da investigação que deflagrou o ajuizamento da presente ação coletiva, é certo que dialogam com os fundamentos jurídicos que alicerçam a pretensão autoral. Ademais, por serem públicos e notórios, não há óbice para que integrem a presente fundamentação (art. 374 do CPC).

Reporto-me, por fim, às inúmeras notícias veiculadas na mídia, arroladas na exordial e na petição de ID. a29c031, que comprovam a magnitude das lesões denunciadas pelo D. *Parquet* e a dimensão suprarregional do dano.

Ante o explicitado, estou convencido de que o racismo e a prática de intolerância às religiões de matriz africana avançam no ambiente corporativo da empresa, em todo o país, o que expõe a absoluta ineficácia do seu instrumento interno de comunicação de denúncias e a falência do aludido programa de ética e integridade.

E se vidas foram ceifadas, simbólica e materialmente, não há o que esperar.

Presentes os pressupostos legais insertos no art. 311 do CPC, defiro, em parte,

a tutela de urgência requestada para determinar, ao réu, o cumprimento das seguintes obrigações:

- a) Imediatamente, abster-se de adotar ou tolerar qualquer conduta que possa ser caracterizada como prática discriminatória contra trabalhadores, em razão da religião, raça, cor, cultura ou etnia, garantindo-lhes tratamento digno no ambiente laboral.
- b) Imediatamente, passe a aplicar sanções disciplinares efetivas a empregados que pratiquem qualquer forma de discriminação contra seus colegas, em razão da religião, raça, cor, cultura ou etnia.
- c) No prazo de noventa dias, estabeleça meio efetivo para recebimento e apuração de denúncias específicas sobre racismo por parte dos seus empregados, garantindo-lhes o sigilo da identidade do denunciante, nos termos do art. 10 do Decreto nº 9.571/2018;
- d) No prazo de noventa dias, instaure efetiva política de combate à discriminação em suas dependências, devendo realizar campanha permanente de conscientização de seus empregados, diretores e prestadores de serviços terceirizados, a qual deverá contar, no mínimo, com palestras, cartazes e mensagens eletrônicas, proporcionando efetivo letramento racial no ambiente de trabalho.

O descumprimento das obrigações acima importará no pagamento de multa no valor de R\$ 100.000,00 (cem mil reais) por cada obrigação descumprida, acrescida de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais) por cada trabalhador vitimado.

Com esteio no art. 103 da Lei nº 8.078/90, e por estarmos diante de dano suprarregional, decido que a presente decisão produzirá efeitos *erga omnes* e em todo território nacional.

Noutro giro, em sede de cognição sumária, não vislumbro os elementos de probabilidade do direito para aos demais pleitos. Rejeito-os.

Intimem-se as partes.

RIO DE JANEIRO/RJ, 01 de dezembro de 2020.

JOSE DANTAS DINIZ NETO  
Juiz do Trabalho Substituto



Assinado eletronicamente por: JOSE DANTAS DINIZ NETO - Juntado em: 01/12/2020 10:26:32 - 8e2b9be

<https://pje.trt1.jus.br/pjekz/validacao/20120109361407300000123242257?instancia=1>

Número do processo: 0100698-44.2020.5.01.0039

Número do documento: 20120109361407300000123242257