



**Poder Judiciário**  
**Justiça do Trabalho**  
**Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**

# **Ação Civil Pública Cível**

## **0010977-64.2019.5.03.0135**

### **Processo Judicial Eletrônico**

**Data da Autuação:** 20/09/2019

**Valor da causa:** R\$ 1.000.000,00

**Partes:**

**AUTOR(A):** MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO **RÉU:**  
LOJAS AMERICANAS S.A.

PAGINA\_CAPA\_PROCESSO\_PJEADVOGADO: TULIO  
CLAUDIO IDESES



PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO

3ª VARA DO TRABALHO DE GOVERNADOR VALADARES

**ACPCiv 0010977-64.2019.5.03.0135**

AUTOR(A): MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO RÉU:

LOJAS AMERICANAS S.A.

### **ATA DE JULGAMENTO DO PROCESSO 0010977-64.2019.5.03.0135**

Aos vinte e dois dias do mês de abril de 2021, a MM. Juíza do Trabalho, **CARLA CRISTINA DE PAULA GOMES**, no exercício de sua titularidade perante a 3ª Vara do Trabalho de Governador Valadares, proferiu sentença na ação civil pública ajuizada pelo **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO** em face da **LOJAS AMERICANAS S.A.**.

#### **I. RELATÓRIO**

**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO** ajuizou a presente Ação Civil Pública em face da **LOJAS AMERICANAS S.A.**, partes qualificadas, sob a alegação da prática de assédio moral organizacional contra os empregados da Ré por atos de seus gerentes, em especial pela Sra. \_\_\_\_\_. Busca o Autor a tutela condenatória, inibitória e compensatória, com lista de pedidos no fim da exordial. Atribuiu à causa o valor de R\$ 1.000.000,00. Inseriu validamente no sistema documentos.

Tutela de urgência deferida (ID 5dd036d).

Notificada, a Ré compareceu à audiência inaugural (ID 5d58455) e, frustrada a tentativa inicial de composição, ofereceu contestação escrita com documentos, suscitando preliminares e impugnando, no mérito, as pretensões do Autor, pugnando pela improcedência da ação (ID. 5d58455).

Impugnação à defesa e documentos pelo Autor (ID. 191ffc9).

Em sede de instrução, apesar de devidamente intimado e ciente da realização (ID 3371b83), o Autor não compareceu, quando a Reclamada postulou o arquivamento do feito, rejeitado. Prejudicada a conciliação, foi colhido o depoimento de uma testemunha a rogo da Ré, e, sem outras provas a serem produzidas, foi encerrada a instrução processual (ata ID c32e811).

Razões finais remissivas pela Reclamada.

Prejudicada a última proposta conciliatória.

Manifestação do Autor (ID daeee46), com o deferimento pelo Juízo do pedido de apresentação de memoriais escritos, por ambas as partes, apresentados, respectivamente (ID 17853ce, Ré e ID. 24670f1, Autor.

Vieram os autos conclusos para julgamento.

É o relatório.

## **II. FUNDAMENTAÇÃO**

### **II.1. QUESTÃO DE ORDEM. ARQUIVAMENTO DO FEITO. REABERTURA DA INSTRUÇÃO PROCESSUAL. PREJUDICIALIDADE. DOCUMENTOS. PRECLUSÃO.**

**Mantenho o INDEFERIMENTO do pedido da Ré**, reiterado nas razões finais (ID 17853ce), para o **arquivamento** do feito em virtude da ausência do Autor na audiência de instrução.

Ora, a ausência da parte autora, *in casu*, o Ministério Público do Trabalho, não gera a presunção de veracidade da tese defensiva, e nem enseja o arquivamento, nos termos do artigo 844 da CLT, por não se tratar de audiência inicial, mas sim de prosseguimento, ou mais tecnicamente, de instrução.

Tal ausência conduziria, apenas, à confissão ficta,

matéria a ser tratada em item específico desta decisão.

Por sua vez, **REJEITO** os protestos do Autor em sua peça de razões finais (ID 24670f1), quando novamente reitera o pedido de reabertura da instrução processual.

Revolvo o Autor aos fundamentos já expostos no despacho que converteu o julgamento do feito em diligência e oportunizou às partes a apresentação de razões finais (ID 3bfbfd7).

Não se justifica a reabertura da instrução processual, para fins de nova oitiva de testemunhas por parte do Autor, quando este - repito - ainda que devidamente intimado e ciente da data da audiência de instrução - não se fez presente, e ainda reconheceu a sua ausência.

O acolhimento do pedido, assim posto, ensejaria ofensa aos princípios do devido processo legal, ampla defesa e contraditório, quando a parte adversa compareceu, a tempo e modo, sendo que a instrução foi processada de modo regular, sem qualquer nulidade de ordem processual, o que assim afasta o acolhimento de qualquer ato que importe prejuízos à celeridade e efetividade da prestação jurisdicional.

Ainda, acatada a reabertura do processo, ter-se-ia ainda maior lapso de duração de um processo que já se arrasta nesta Justiça desde 2019, cuja tramitação restou postergada, sobretudo, pelos efeitos ínsitos a todo o Poder Judiciário por conta da pandemia derivada da COVID-19, e que prescinde de maiores explanações.

Some-se a isso a natureza da lide, ação coletiva e que demanda deste Juízo pronto julgamento, especialmente quando o caderno processual já se revela pronto para análise, com vasta provas, documentais e testemunhais (ainda que de forma indireta), o que passo a fazer.

Ainda, em sede de saneamento, **EXCLUO, de ofício**, as

atas de audiência e sentenças, anexadas pelo Autor, em manifestação apartada às razões finais.

Primeiro, porque foi declarada a preclusão da prova documental, conforme termos da ata ID 5d58455, não se inserindo tais *documentos* nas ressalvas feitas pelo Juízo àquela oportunidade.

Segundo, porque não houve a reabertura da instrução processual para juntada de documentos outros (novos ou não), mas apenas convertido o julgamento em diligência, para que ambas as partes apresentassem razões finais (e nada mais), não se podendo, mais uma vez, abrir exceções neste processo e que, nesta hipótese, não mais se justificam.

E ainda que se assim não fosse, os *documentos* cuja juntada pretendeu o Autor nada mais refletem do que decisões judiciais, proferidas nesta Especializada, até mesmo em sede desta 3ª Vara do Trabalho, cujo teor relevo mas não acolho, não ficando vinculada esta Juíza ao entendimento exposto em processos por ela não instruídos, sob pena de perda de sua imparcialidade.

Passo à análise das preliminares.

## **II.2. LEGITIMIDADE ATIVA**

A teor do art. 129, III, da CF/88 c/c art. 1º, IV, da Lei 7.347/85 c/c art. 6º, VII, "c", e art. 83, ambos da Lei Complementar n. 75/93 c/c art. 81, § único, II, do Código de Defesa do Consumidor, o Ministério Público do Trabalho é parte legítima a defender direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais e administrativas.

No caso vertente, a peça de ingresso aponta conduta ilícita da Ré em suposta violação aos interesses individuais coletivos – assédio moral organizacional, o que justifica a representação dos empregados na presente ação civil pública. O

microsistema de defesa dos interesses coletivos, Lei de Ação Civil Pública e Código de Defesa do Consumidor, deixa clara a legitimidade do Ministério Público do Trabalho para a presente Ação Civil Pública, porquanto, embora as alegadas lesões atinjam diretamente cada empregado, em verdade, abrangem toda a coletividade de prestadores de serviços da sociedade empresária.

Assim o sendo, **REJEITO** a preliminar de ilegitimidade ativa *ad causam* do Autor suscitada na peça de defesa da Ré.

### **II.3. QUESTÃO DE ORDEM. CONFISSÃO. MINISTÉRIO PÚBLICO.**

Embora devidamente intimado para a audiência de instrução, o Autor não compareceu, o que se fez constar na ata, tanto no início, quanto no final daquela sessão (ata ID c32e811).

Contudo, ressalto que os direitos individuais indisponíveis postulados no presente feito, relacionados à saúde psíquica e ao meio ambiente do trabalho saudável, são indisponíveis e, conseqüentemente, infensos à "confissão ficta", a teor do art. 844, parágrafo quarto, II, da CLT.

Logo, a ausência do Autor à audiência de instrução não gera a presunção de veracidade da tese defensiva, nem retira do Juízo a plena condução do processo, a teor do artigo 765 da CLT e Súmula 74, III, do CPC, ante a natureza da matéria posta em Juízo.

Passo ao exame meritório do feito, diante do exame do caderno processual.

### **II.4. ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL. EMPREGADOR. CONDUTA. OBRIGAÇÃO. REPARAÇÃO**

O "Parquet" relata práticas ilícitas da Ré que consubstanciariam assédio moral organizacional. Os atos teriam sido praticados pelos prepostos da sociedade empresária, especialmente pela gerente da loja de n. 300, Sra. \_\_\_\_\_. Postula a condenação da Ré a fim de que cessem os atos ilícitos e a imposição de pagamento de indenização por dano moral coletivo.

A Ré, por sua vez, aduz que não teriam ocorrido atos de assédio moral.

**Examino.**

Destaco, de início, que o depoimento colhido em Juízo (ID c32e811) não serviu para firmar o convencimento do Juízo acerca da inexistência dos episódios de assédio moral. A testemunha, Sr. \_\_\_\_\_, quando inquirida, disse não saber como transcorria a relação entre a gerente, Sra. \_\_\_\_\_, e os demais empregados da Ré, fato enfraquecedor do relato processual.

E nem seria o caso de se ouvir uma segunda testemunha, como pretendia a Ré, àquela oportunidade, uma vez que intencionara a mera *confirmação* ou *repetição* das declarações da testemunha já ouvida, o que restou indeferido por esta Juíza, conforme fundamentação aposta em ata (ID c32e811), pelo critério qualitativo de prova - ressalto.

Por outro lado, são convincentes os depoimentos colhidos em sede de inquérito civil pelo MPT, conforme documentação de ID. e20ce2c. Destaco que tais depoimentos extrajudiciais gozam de presunção relativa de veracidade, já que colhidos pelo Autor nos autos do Inquérito Civil n. 000476.2018.03.006/8 em cumprimento à sua missão Constitucional, a teor do art. 129, III, da CF/88.

De mais a mais, as testemunhas foram advertidas antes dos depoimentos acerca da possibilidade de caracterização do crime de falso testemunho, tipificado no art. 342 do Código Penal, caso faltassem com a verdade nos relatos a partir dali prestados em ambiente formal perante o Ministério Público.

Naqueles depoimentos, declararam as testemunhas ouvidas ser o assédio moral prática comum por parte de prepostos da ré contra empregados que atuam em suas lojas situadas nesta localidade, e que decorreria dessas situações, dentre outras: constantes humilhações; chamada de atenção por parte de gerentes e demais superiores na presença de clientes da loja; gritos por parte da gerente da loja com os empregados; pressão psicológica por meio de constantes ameaças de

demissão; agressões verbais; exigências excessivas; obrigação de reutilização de produtos da loja com embalagem violadas, inclusive gêneros alimentícios.

Permito-me a transcrição do depoimento da testemunha \_\_\_\_\_  
(ID. e20ce2c - Pág. 44):

"(...) que a nova gerente, Sra. \_\_\_\_\_, que assumiu em junho de 2018, foi gradativamente realizando um tratamento desrespeitoso com os funcionários; que essa gerente **chamava atenção de empregados na frente de colegas e inclusive de clientes; que ela alterava a voz nessas ocasiões, chegando a gritar com funcionários**, sendo possível, por vezes, ouvir as reclamações no segundo andar da loja; que se recorda de situação em que **a gerente jogou no chão produtos que haviam sido guardados por um funcionário (\_\_\_\_\_)** nas prateleiras, por achar que o serviço não foi feito corretamente, deixando o funcionário humilhado; que a gerente também fazia pressão psicológica nos empregados, por meio de **ameaças veladas de demissão** caso não fossem apresentados os resultados esperados; que também criava confusão nas ordens passadas, de modo que ela dizia para fazer algo, depois mudava de opinião, e então depois cobrava a realização da primeira tarefa, deixando os empregados sem saber o que fazer; **que muitas vezes não era liberada a saída para o almoço até que fosse terminada determinada tarefa, ocorrendo de os empregados irem almoçar, nestes casos, após as 17:00, 18:00 horas da tarde**; que no caso de produtos de **garantias estendidas de baixo valor, a gerente não colocava preço nos produtos e, na hora de passar no caixa, já inseria o valor dos produtos com as garantias opcionais, sem informar o cliente; que além de fazer isso, a gerente orientava que os demais funcionários o fizessem**; além disso, na visão do depoente, a gerente também lesava os consumidores (e exigia que os empregados o fizessem) por meio da reutilização de produtos com embalagem violada; que se recorda de uma



discussão em reunião em que a gerente agrediu verbalmente o empregado \_\_\_\_\_, que havia questionado uma ordem, dizendo que ele deveria cumpri-la e, uma vez ele tendo este negado, disse que ele deveria bater o cartão e ir embora imediatamente, de forma bastante agressiva; que depois disso ela ainda continuou com ameaças de demissão contra o funcionário; **que tem conhecimento de que a fiscal de caixa \_\_\_\_\_ sofreu excessiva pressão psicológica da gerente, de forma que em muitos dias deixava o trabalho chorando; que presenciou \_\_\_\_\_ chorando no trabalho muitas vezes; que pode citar os empregados \_\_\_\_\_ e \_\_\_\_\_ que tiveram que buscar auxílio psicológico pelos reflexos da relação degradada no trabalho;** que estes empregados chegaram a se afastar do trabalho por um período; que também o depoente ficou afastado do trabalho por 15 dias, por recomendação médica, e que reputa inteiramente à pressão e desrespeito no ambiente de trabalho o abalo emocional sofrido; que era consenso entre os empregados que o clima organizacional piorou muito com a nova gerente (...)." (grifos acrescentados)

No mesmo sentido, os relatos das demais testemunhas ouvidas no inquérito civil, a saber, os Srs. \_\_\_\_\_ (ID. e20ce2c - Pág. 42), \_\_\_\_\_ Oliveira Coelho (ID. e20ce2c - Pág. 46), \_\_\_\_\_ (ID. e20ce2c Pág. 49), dentre outras.

Ressalto aqui, que, ao contrário, do que pretendeu fazer prevalecer a Ré, por meio do depoimento de sua testemunha (Sr. \_\_\_\_\_ - ata ID c32e811) a **rigidez** que apontou à gerente \_\_\_\_\_ (quando comparou sua conduta a outra gerente, de nome \_\_\_\_\_) não se revelou em *mera cobrança de metas ou simples cobrança de pontualidade*, ainda que tais atos não tenham se verificado com relação a essa testemunha.

Ele não soube dizer da tratativa da gerente \_\_\_\_\_ com os outros funcionários, registro.

Entretanto, a mencionada rigidez nada mais se revelou do que abuso na direção da prestação de serviços por ato de preposto da Reclamada (*in casu*, por parte da gerente \_\_\_\_), que não se furtou em destratar, humilhar, exacerbar-se na tratativa dos funcionários que compunham a sua equipe e a quem ela deveria, meramente, conduzir os trabalhos e não exortá-lo.

As condutas descritas nos depoimentos mencionados também foram objeto de dedução em reclamações trabalhistas ajuizadas por empregados contra a parte ré.

Conforme se observa dos autos, os documentos trazidos pelo Autor com a inicial (ID. 7dlb3ab - Pág. 15) indicam que a prática de assédio moral foi objeto de apreciação desta Especializada nos processos 0010105-83.2019.5.03.0059, 001046592.2019.5.03.0099 e 0010200-50.2017.5.03.0135, tendo a Ré sido condenada no pagamento de indenizações por danos morais, individuais, em razão das condutas identificadas.

Não obstante, a Ré não se furtou em modificar sua conduta, nem em envidar esforços para combater o assédio moral e implementar um ambiente de trabalho saudável, persistindo em sua omissão quanto à tratativa irregular já apresentada em Juízo, o que faz aflora a sua culpa, primeiramente, por negligência.

Malgrado as denúncias de seus empregados, como a feita pelo Sr. \_\_\_\_ (ID. e20ce2c - Pág. 47), bem como a distribuição de diversas Reclamações trabalhistas com pedidos de indenização por danos morais com fundamento na prática de assédio moral, a Ré não comprovou nos autos a instauração de auditoria interna para apuração do assédio moral reportado pelos seus empregados.

Tanto assim o é que a testemunha ouvida a seu rogo, Sr. \_\_\_\_, confirmou em seu depoimento perante este Juízo, que não houve "*comunicação do fato a qualquer superior, uma vez que a reclamação ficava apenas entre os funcionários*", omissão esta inegável da Ré, que simplesmente fechou os olhos para uma situação já por demais clara em seu ambiente de trabalho.

Pecou, mais uma vez, por omissão.

Pois, é inequívoca a configuração da prática ilícita imputada à Ré em diversas situações, consoante depoimentos prestados no Inquérito Civil. A gerente \_\_\_\_\_, bem como outros prepostos da Ré ocupantes de cargos gerenciais, praticavam os seguintes atos ilícitos:

1 - agredia os empregados verbalmente ao chamá-los de "burro", "incompetente", "lento" (ID. e20ce2c - Pág. 43).

2 - humilhava, menosprezava e desvalorizava os empregados, como no episódio no qual a gerente jogou diversos produtos no chão para que o empregado os pegasse e os rearrumasse nas prateleiras (ID. e20ce2c - Pág. 43).

3 - coagia os empregados a não registrar mais que duas horas extras por dia, embora exigisse a continuidade da prestação dos serviços mesmo após de registrado o fim da jornada (ID. e20ce2c - Pág. 43).

4 - coagia os empregados a realizarem a venda casada da garantia estendida sem o conhecimento do consumidor (ID. e20ce2c Pág. 43).

5 - realizava cobrança excessiva de metas com a ameaça velada de dispensa (ID. e20ce2c - Pág. 43).

6 - não permitia que os empregados fizessem o intervalo para o almoço antes da conclusão das tarefas, chegando ao ponto de empregados saírem para almoçar às 17:00 horas (ID. e20ce2c - Pág. 71).

7 - exigia o labor em desvio de função, inclusive a

atuação contra as perdas patrimoniais da Ré, quando empregados tiveram que sair correndo atrás de ladrões pelas ruas em situações nas quais os seguranças não deram conta de reprimir os furtos praticados (ID. e20ce2c - Pág. 71).

Tais relatos deixam ínsito, de forma inequívoca, que a Ré se omitiu em impedir que tais situações não mais se repetissem, ainda que já tivesse sido reportada em Juízo em sede de ações individuais.

Ora, não pode este Juízo, tal como a Ré, fechar os olhos a situações dessa natureza, impondo a seus empregados situações vexatórias, humilhantes, degradantes, em sede de reiteração de uma conduta ilícita regular, o que, por isso, demanda e autoriza o deferimento de medidas voltadas à neutralização (ou desestímulo) desses reiterados comportamentos lesivos e configuradores de assédio moral no ambiente de trabalho. Isso porque os empregados estiveram expostos a atos de assédio moral vertical praticado pelos prepostos da Ré em face dos prestadores de serviços com posição hierárquica inferior nos quadros da empresa.

Não é demais ressaltar que a Ré impunha a seus empregados, através dos gerentes, a exposição a situações humilhantes, constrangedoras e vexatórias, de forma a desestabilizá-los durante o exercício de suas funções. As práticas ilícitas se deram de forma continuada, visando a diminuição da autoestima ou do prestígio profissional dos empregados, com o intuito de levá-los a desistir do emprego.

Ocorreram exposições reiteradas dos trabalhadores, no curso do contrato de trabalho, a situações que acarretaram humilhações e degradação de seus patrimônios psíquicos e morais em decorrência da conduta paulatina e sistematizada dos prepostos da reclamada, que lhes impingiram o chamado "*terror psicológico*". Destaco, neste ponto, a necessidade de afastamento de alguns empregados para o tratamento com psicólogos (ID. e20ce2c - Pág. 43).

Feitas essas considerações e analisado o conjunto

probatório dos autos, tenho por inequívoca a prática de assédio moral ou assédio organizacional "straining" ou "mobbing", no presente caso, razão pela qual **JULGO PROCEDENTES EM PARTE** os pedidos para condenar a Ré a cumprir as seguintes obrigações de fazer:

**A) DETERMINAR QUE SEUS PREPOSTOS SE ABSTENHAM da prática de qualquer conduta caracterizadora de assédio moral,** assegurando que seus empregados não sejam expostos a situações humilhantes, constrangedoras, vexatórias, degradantes (palavras, gestos, gritos) e que configurem qualquer tipo de perseguição, bem como que lesem a moral, imagem e, principalmente, a dignidade dessas pessoas, tais como:

1) Insultar, ridicularizar, inferiorizar e desestabilizar moral ou emocionalmente os trabalhadores, de maneira particular ou diante de outros empregados e clientes, sob pena de incidir, a cada ocorrência, no pagamento de multa no valor de R\$5.000,00 por trabalhador envolvido.

2) Criticar ou tecer comentários que subestimem ou coloquem em dúvida, sem motivos, os esforços ou capacidade dos trabalhadores - especialmente a exposição, perante todos, daqueles que não cumpriram as metas estabelecidas, sob pena de incidir, a cada ocorrência, no pagamento de multa no valor de R\$5.000,00 por trabalhador envolvido;

3) Adotar métodos abusivos de gestão, com práticas de coação moral e pressão psicológica para que os empregados cumpram as determinações dos superiores hierárquicos mediante metas excessivas, ordens ilegais, injustas ou antiéticas, sob pena de incidir, a cada ocorrência, no pagamento de multa no valor de R\$5.000,00 por trabalhador envolvido;

4) Exigir o trabalho além dos limites legais da jornada, ou embaraçar o gozo dos períodos de descanso e alimentação por parte dos empregados, sob pena de incidir, a cada ocorrência, no pagamento de multa no valor de R\$5.000,00 por trabalhador envolvido;

5) Exigir serviços superiores às forças dos empregados, defesos por lei, contrários aos bons costumes ou alheios ao contrato, sob pena de incidir, a cada ocorrência, no pagamento de multa no valor de R\$5.000,00 por trabalhador envolvido;

6) Empregar tratamento excessivamente rigoroso, vexatório, ofensivo, humilhante ou desqualificador aos empregados diretos ou terceirizados, sob pena de incidir, a cada ocorrência, no pagamento de multa no valor de R\$5.000,00 por trabalhador envolvido;

7) Exigir ou orientar que os empregados pratiquem atos lesivos aos consumidores, sob pena de incidir, a cada ocorrência, no pagamento de multa no valor de R\$5.000,00 por trabalhador envolvido;

8) Perseguir ou realizar vigilância excessiva e injustificada contra os empregados, sob pena de incidir, a cada ocorrência, no pagamento de multa no valor de R\$5.000,00 por trabalhador envolvido;

9) Obrigar os trabalhadores a participarem, sob pena ou não de punição, de práticas motivacionais como "gritos de guerra", coreografias e outros atos que possam atingir a honra das pessoas, sob pena de incidir, a cada ocorrência, no pagamento de multa no valor de R\$5.000,00 por trabalhador envolvido.

**B) IMPLANTAR**, no prazo máximo de 90 (noventa) dias, **programa de prevenção, conscientização e combate ao assédio moral** por meio de palestras, consultoria de psicólogos e/ou outros profissionais especializados e extensivo a todos os trabalhadores, abrangendo todas as filiais situadas nesta cidade, sob pena de multa de R\$50.000,00.

**C) OFERECER**, no prazo máximo de 90 (noventa) dias, **curso de gestão de pessoas e métodos de trabalho** a todos os empregados que ocupem cargos de chefia e/ou direção, com foco na prevenção e combate ao assédio moral organizacional, sob pena de multa de R\$50.000,00.

D) **IMPLANTAR sistema eficaz de ouvidoria interna**, que possibilite a apuração das denúncias de empregados acerca de práticas de assédio moral por comissão integrada por representante sindical, representante da empresa e trabalhadores, garantindo-se, em qualquer caso, o sigilo do(a) denunciante, sob pena de multa de R\$50.000,00.

E) **IMPLANTAR sistema eficaz de apoio psicológico aos empregados**, de fácil acesso e garantindo-se, em qualquer caso, o sigilo do(a) usuário/paciente, dando ao instrumento ampla divulgação, no interior das agências situadas neste estado e por meio da entidade sindical, sob pena de multa de R\$50.000,00.

No mais, o pedido do Autor para afastamento de uma gerente, *in casu*, da sra. \_\_\_\_\_, feito em sede de ação coletiva, não merece guarida no presente feito.

Ainda que aferido nos autos que a Sra. \_\_\_\_\_, uma das gerentes da Ré, tenha praticado reiteradas condutas que configuraram o assédio moral (coletivo), expondo os demais empregados a situações humilhantes, vexatórias e degradantes, colocando em risco a saúde dos prestadores dos serviços, entendo que o pedido de afastamento da gerente do cargo ou função de gestão de pessoas mostra-se com potencial de importante interferência no poder diretivo do empregador, a teor do art. 2º da CLT.

Houve essa conduta por parte de outros gerentes e prepostos, sendo que a imposição de procedimentos a Ré, em sede individual e especificamente a um empregado não se justifica, mas demanda imposição e reparação coletivas, tais como as medidas acima determinadas, razão pela qual tenho prejudicado e **JULGO IMPROCEDENTE o pedido de afastamento ou impedimento de não exercício de cargo de gestão/gerente da empregada \_\_\_\_\_**.

## II.5. DANO MORAL COLETIVO

O dano moral diz respeito às ofensas aos direitos de personalidade (art. 5º, V e X, CF) e tem como matriz a dignidade do ser humano e o valor social do trabalho (art. 1º III e IV CF).

O dano moral coletivo deve ter por base os pressupostos indispensáveis da responsabilização, quais sejam, o dano, a ocorrência do ato ilícito por parte do empregador e o nexo de causalidade entre o comportamento culposos e a lesão. A lesão coletiva deve estar atrelada ao condão metaindividual, capaz de suplantar a restrição individual.

O dano moral coletivo designa lesão injusta e intolerável a interesses ou direitos titularizados pela coletividade ou categorias de pessoas, os quais possuem natureza extrapatrimonial, refletindo valores e bens fundamentais para a sociedade, ou violação de direitos ou interesses transindividuais, com titularidade de grupo, categoria ou classe de pessoas ligadas entre si ou com a parte contrária por uma relação jurídica base.

Superam-se interesses privados e pessoais na dimensão de atingimento da proteção transindividual e coletiva. A reparação do dano moral coletivo surge a partir do descumprimento das disposições coletivas atinentes à segurança e à saúde no trabalho.

Indubitável a presença do dano a partir da conduta da Ré de praticar, através de seus prepostos (ato comissivo), diversos episódios de assédio moral vertical em face de seus empregados, com violação da dignidade da pessoa humana e do primado coletivo do valor social do trabalho.

O nexo de causalidade está comprovado mediante o liame da conduta ilícita empresarial com os prejuízos concretos sofridos pelos trabalhadores.

A culpa da Ré está devidamente comprovada, mediante a conduta reiterada em não se preocupar com a saúde mental de seus empregados através da apuração dos inúmeros casos de assédio reportados extra e judicialmente.



De fato, a ofensa suplanta a individualidade e atinge um grupo de trabalhadores (direito coletivo).

Nesse sentido, os critérios de fixação da indenização do dano moral devem ter por base as peculiaridades do caso concreto, levando-se em conta a extensão do dano (art. 944 CC), o número de trabalhadores envolvidos; o caráter punitivo-pedagógico da reparação; a condição econômica da parte ré; a gravidade da culpa do ofensor, em atenção ao caráter compensatório, pedagógico e preventivo da reparação.

Mesmo na perspectiva do dano punitivo, não se pode conceber uma indenização com pontuação vultosa, lotérica, sob pena de infringir o postulado da função social da empresa.

Tendo em vista as funções compensatória/indenizatória e punitivo/pedagógica da reparação, sobretudo, levando em conta a aplicação do postulado da razoabilidade, para que não haja exagero ou insignificância na indenização, **JULGO PROCEDENTE, EM PARTE, o pedido (alínea 'g')** e **ARBITRO a indenização do dano moral coletivo em R\$400.000,00**. O valor deverá ser depositado em Juízo e destinado, em sede de execução ao Ministério Público do Trabalho, com o fim de atender ao disposto no art. 13 da lei 7.347/85 ou na sua ausência ao Fundo de Amparo ao Trabalhador.

## **II.6. JUROS E CORREÇÃO MONETÁRIA**

Sobre o débito trabalhista apurado incidirá correção monetária com aplicação, a partir desta sentença, quando arbitrado o valor da indenização por danos morais, da taxa SELIC, conforme decidido pelo STF, na ADC 58, com eficácia "erga omnes" e efeito vinculante, observando-se os teores das Súmulas 200, 381 e 439 do TST e 15 do TRT-3ª Região. Não ocorrerá incidência de juros de 1% a.

m., na fase processual, nos termos do art. 883 da CLT, a fim de evitar "bis in idem", posto que a SELIC engloba correção e juros (art. 406 do Código Civil).

### III - DISPOSITIVO

Isso posto, e tudo o que mais consta dos autos, na Ação Civil Pública movida por **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO** em face de **LOJAS AMERICANAS S.A.**, **rejeito os protestos e a preliminar de ilegitimidade ativa ad causam do Autor, e no mérito, julgo PROCEDENTES EM PARTE** os pedidos formulados para condenar a Ré ao cumprimento das obrigações de fazer e de pagar:

**A) DETERMINAR QUE SEUS PREPOSTOS SE ABSTENHAM da prática de qualquer conduta caracterizadora de assédio moral,** assegurando que seus empregados não sejam expostos a situações humilhantes, constrangedoras, vexatórias, degradantes (palavras, gestos, gritos) e que configurem qualquer tipo de perseguição, bem como que lesem a moral, imagem e, principalmente, a dignidade dessas pessoas, tais como:

1) Insultar, ridicularizar, inferiorizar e desestabilizar moral ou emocionalmente os trabalhadores, de maneira particular ou diante de outros empregados e clientes, sob pena de incidir, a cada ocorrência, no pagamento de multa no valor de R\$5.000,00 por trabalhador envolvido.

2) Criticar ou tecer comentários que subestimem ou coloquem em dúvida, sem motivos, os esforços ou capacidade dos trabalhadores - especialmente a exposição, perante todos, daqueles que não cumpriram as metas estabelecidas, sob pena de incidir, a cada ocorrência, no pagamento de multa no valor de R\$5.000,00 por trabalhador envolvido;

3) Adotar métodos abusivos de gestão, com práticas de coação moral e pressão psicológica para que os empregados cumpram as determinações dos superiores hierárquicos mediante metas excessivas,

ordens ilegais, injustas ou antiéticas, sob pena de incidir, a cada ocorrência, no pagamento de multa no valor de R\$5.000,00 por trabalhador envolvido;

4) Exigir o trabalho além dos limites legais da jornada, ou embaraçar o gozo dos períodos de descanso e alimentação por parte dos empregados, sob pena de incidir, a cada ocorrência, no pagamento de multa no valor de R\$5.000,00 por trabalhador envolvido;

5) Exigir serviços superiores às forças dos empregados, defesos por lei, contrários aos bons costumes ou alheios ao contrato, sob pena de incidir, a cada ocorrência, no pagamento de multa no valor de R\$5.000,00 por trabalhador envolvido;

6) Empregar tratamento excessivamente rigoroso, vexatório, ofensivo, humilhante ou desqualificador aos empregados diretos ou terceirizados, sob pena de incidir, a cada ocorrência, no pagamento de multa no valor de R\$5.000,00 por trabalhador envolvido;

7) Exigir ou orientar que os empregados pratiquem atos lesivos aos consumidores, sob pena de incidir, a cada ocorrência, no pagamento de multa no valor de R\$5.000,00 por trabalhador envolvido;

8) Perseguir ou realizar vigilância excessiva e injustificada contra os empregados, sob pena de incidir, a cada ocorrência, no pagamento de multa no valor de R\$5.000,00 por trabalhador envolvido;

9) Obrigar os trabalhadores a participarem, sob pena ou não de punição, de práticas motivacionais como "gritos de guerra", coreografias e outros atos que possam atingir a honra das pessoas, sob pena de incidir, a cada ocorrência, no pagamento de multa no valor de R\$5.000,00 por trabalhador envolvido.

**B) IMPLANTAR**, no prazo máximo de 90 (noventa) dias, **programa de prevenção, conscientização e combate ao assédio moral** por meio de palestras, consultoria de psicólogos e/ou outros profissionais

especializados e extensivo a todos os trabalhadores, abrangendo todas as filiais situadas nesta cidade, sob pena de multa de R\$50.000,00.

**C) OFERECER**, no prazo máximo de 90 (noventa) dias, **curso de gestão de pessoas e métodos de trabalho a todos os empregados que ocupem cargos de chefia e/ou direção**, com foco na prevenção e combate ao assédio moral organizacional, sob pena de multa de R\$50.000,00.

**D) IMPLANTAR sistema eficaz de ouvidoria interna**, que possibilite a apuração das denúncias de empregados acerca de práticas de assédio moral por comissão integrada por representante sindical, representante da empresa e trabalhadores, garantindo-se, em qualquer caso, o sigilo do(a) denunciante, sob pena de multa de R\$50.000,00.

**E) IMPLANTAR sistema eficaz de apoio psicológico aos empregados**, de fácil acesso e garantindo-se, em qualquer caso, o

sigilo do(a) usuário/paciente, dando ao instrumento ampla divulgação, no interior das agências situadas neste estado e por meio da entidade sindical, sob pena de multa de R\$50.000,00.

**F) PAGAR indenização por dano moral coletivo arbitrada em R\$400.000,00**, devendo o valor ser depositado em Juízo e destinado, em sede de execução, ao Ministério Público do Trabalho, com o fim de atender ao disposto no art. 13 da lei 7.347/85 ou na sua ausência ao Fundo de Amparo ao Trabalhador.

Tudo nos termos da fundamentação, parte integrante desta sentença.

Juros e correção monetária na forma da fundamentação.

Diante da natureza indenizatória das parcelas da condenação, inexistem recolhimentos previdenciários/fiscais.

Custas pela Ré, no importe de R\$10.000,00, calculadas sobre o valor ora arbitrado à condenação em R\$500.000,00.

**Intimem-se as partes**, observando-se a necessidade de intimação pessoal do Autor.

Nada mais.

**CARLA CRISTINA DE PAULA GOMES**

**Juíza do Trabalho**

GOVERNADOR VALADARES/MG, 21 de abril de 2021.

CARLA CRISTINA DE PAULA GOMES

Assinado eletronicamente por: CARLA CRISTINA DE PAULA GOMES - Juntado em: 21/04/2021 21:17:20 - bcc270f

Juiz(a) Titular de Vara do Trabalho <https://pje.trt3.jus.br/pjekz/validacao/21041211310759700000125037557?instancia=1>



Número do processo: 0010977-64.2019.5.03.0135

Número do documento: 21041211310759700000125037557