

(....)

ASSÉDIO MORAL E SEXUAL. DANO MORAL COLETIVO. CONVENÇÃO 190 E RECOMENDAÇÃO 206 DA OIT. PROTOCOLO DO CNJ SOBRE JULGAMENTO NA PERSPECTIVA DE GÊNERO. DISPOSIÇÕES DO CÓDIGO PENAL. INDENIZAÇÃO DEFERIDA. VALOR MAJORADO. Os assédios moral e sexual no ambiente de trabalho, como conduta extremamente grave e de relevância mundialmente reconhecida, encontra-se no centro dos debates da OIT, que adotou a Convenção 190 sobre Violência e Assédio no Mundo do Trabalho. Embora até o momento não tenha sido internalizada no direito brasileiro, constitui relevante fonte material do direito do trabalho, o que também ocorre com a Recomendação 206, que trata do tema. Somam-se a essas normas emitidas pela OIT, que fornecem subsídios e estrutura comum para a tentativa de eliminar a violência e o assédio (moral ou sexual) no mundo do trabalho, o Protocolo do CNJ sobre Julgamentos em Perspectiva de Gênero e as disposições contidas no Código Penal a respeito, como os arts. 216-A (crime de assédio sexual), 147-A (crime de perseguição) e 147-B (violência psicológica contra a mulher), notadamente quando as provas produzidas nos autos demonstram que o empregador de forma reiterada “se insinuava, forçava carícias, beijos e abraços sem o consentimento das empregadas, valendo-se de sua posição de empregador e, portanto, superior hierárquico”, entre outras condutas inaceitáveis. Reconhecida a extrema gravidade da conduta, autoriza-se a majoração do valor indenizatório arbitrado na sentença. Recurso do MPT que se acolhe parcialmente para ampliar o valor da indenização.

ASSÉDIO MORAL E SEXUAL. AGRESSÃO AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO. PEDIDO DE CASSAÇÃO DE LICENÇA CONCEDIDA À EMPRESA. PUNIÇÃO DE NATUREZA ADMINISTRATIVA. Quando o art. 200, VIII da CF insere o meio ambiente laboral no conceito amplo de meio ambiente autoriza aplicar as normas relativas à Política Nacional do Meio Ambiente (Lei 6.938/1981), no que cabível, com as adaptações devidas às particularidades do Direito do Trabalho. Porém, quanto à aplicação do art. 14, IV, da Lei 6.938/1981, o entendimento é de que a norma regula tutela administrativa do meio ambiente, sendo, portanto, “passível de ser aplicada pelos órgãos administrativos ambientais em face dos poluidores pelo descumprimento de medidas legais e administrativas e dano ambiental causado”. Essas normas devem ser aplicadas, primeiro, pelos órgãos administrativos adequados. Eventual aplicação de penalidades de cunho administrativo autoriza aquele que se sentiu prejudicado trazer a discussão para a esfera judicial, quando, então, o Poder Judiciário poderá atuar para

manter ou afastar a penalidade aplicada. Raciocínio idêntico se aplica ao disposto no art. 56, IX do Código de Defesa do Consumidor, que define as medidas elencadas no art. 56 como “sanções administrativas”. Recurso do MPT que se rejeita, no particular.

I - RELATÓRIO (...)

MÉRITO

Recurso Ordinário do Ministério Público do Trabalho

Dano moral coletivo - indenização - majoração do valor

O Juízo de primeiro grau condenou os réus a pagar indenização por dano moral coletivo no import e de R\$200.000,00.

O Ministério Público do Trabalho pede a majoração do valor arbitrado. Argumenta que o valor não se mostra condizente com a gravidade do caso concreto e a extensão do dano, sendo insuficiente para compensar e reparar a infração ao patrimônio jurídico e ético-moral da coletividade perpetrada; que a tutela judicial de cunho ressarcitório coletivo, nas hipóteses de lesões graves a interesses coletivos tem tríplice função, sendo punitiva, compensatória e pedagógica; que a condenação por danos morais coletivos direciona-se para o futuro e não se confunde com eventuais reparações individuais que venham a ser impostas. Pede a majoração do valor para R\$1.000.000,00 diante da gravidade das condutas comprovadas.

Como se observa, o recurso do Ministério Público do Trabalho, neste item, versa unicamente sobre o valor da indenização arbitrado em decorrência de danos morais coletivos. Não cabe discutir, portanto, a existência da lesão coletiva e a responsabilidade dos reclamados, que já foi assentada na sentença nos seguintes termos (ID eb66b12 - Pag. 13):

“Inegável que a atitude do reclamado, portanto, lesionou não somente o patrimônio imaterial de suas empregadas, mas de toda a sociedade. lamentável e reprovável a conduta do reclamado, comprovada à exaustão nestes autos.

Assim sendo, com fundamento no art. 1º da LACP (7347/85), quando se reporta às ações de responsabilidade por danos morais, no art. 2º da Lei 8.78/90, que equipara o consumido à coletividade de pessoas, ainda que indetermináveis; no art. 6º, inciso VI, da Lei 8078/90, que estabelece

como direito básico do consumidor “a efetiva prevenção e reparação de danos patrimoniais e morais, individuais, coletivos e difusos”, o pedido merece acolhimento.

Como decorrência, condenam-se os reclamados, no pagamento, de indenização, em razão do dano moral coletivo que causaram, a qual resta fixada, observada a razoabilidade, a prudência, o dolo do causador do dano e a sua situação financeira (o juízo considerou a atividade econômica da pessoa jurídica, qual seja, eventos, que foi substancialmente afetada pela pandemia da COVID-19), bem como a extensão do dano, no importe de R\$200.000,00 (duzentos mil reais) devidamente corrigidos, O valor da indenização deve ser revertido a instituições que oportunamente deverão ser indicadas.”

Quanto ao pedido de majoração do valor arbitrado à indenização por danos morais coletivos, deve-se reconhecer que a grande dificuldade, para essa forma de dano, os extrapatrimoniais, é sem dúvida a avaliação. A doutrina aconselha que a valoração indenizatória ocorra com cautela e bom senso e que se pautem por regras de lealdade e razoabilidade (VEIGA JUNIOR, Celso Leal da. A Competência da Justiça do Trabalho e os Danos Morais. São Paulo: LTr, 2000. p. 69). O valor pretendido pela parte ou aquele que venha a ser arbitrado em Juízo deve considerar variados aspectos, notadamente a condição social e financeira dos envolvidos, sem menosprezar a gravidade do dano e a intenção do causador.

Na hipótese, a gravidade do dano foi devidamente avaliada na sentença. Trata-se da ocorrência de assédio moral e sexual no ambiente de trabalho, conduta extremamente grave e que devido à sua relevância encontra-se no centro dos debates da OIT, que recentemente adotou a Convenção 190 sobre Violência e Assédio no Mundo do Trabalho. Apesar de até o momento não ter sido internalizada no direito brasileiro, constitui relevante fonte material do direito do trabalho, o que também ocorre com a Recomendação 206, que trata do tema. Trata-se das primeiras normas emitidas pela OIT a respeito do tema e que fornecem subsídios e estrutura comum para a tentativa de eliminar a violência e o assédio (moral ou sexual) no mundo do trabalho.

A prova oral produzida indica que efetivamente o réu A.F, também titular da empresa ré, praticou as graves condutas que lhe foram imputadas, que caracterizam assédio moral e sexual em face de empregadas da empresas, em especial Tratando-

se de conduta extremamente grave, e considerando que a gravidade é um fator essencial para a valoração do dano moral, seja individual ou coletivo, deve-se rememorar os fatos que motivaram a condenação. Neste aspecto, a sentença bem elucida as circunstâncias denunciadas pelo MPT e que restaram comprovadas e serviram de fundamento para a valoração da conduta, das provas produzidas e do valor da indenização. Considerando que o recurso não demanda nova análise do conjunto probatório acerca da existência dos fatos, mas apenas à sua gravidade, transcreve-se o teor da sentença nos pontos de interesse para este julgamento:

“As provas demonstram que o reclamado (...) “se insinuava”, forçava carícias, beijos e abraços sem o consentimento das empregadas, valendo-se de sua posição de empregador e, portanto, superior hierárquico. Ainda, quando as empregadas viajavam a trabalho acompanhadas de (...), eram obrigadas a pernoitar no mesmo ambiente/quarto que ele; também restou da prova que quando (...) hospedava-se em quarto separado, ele obrigava uma das trabalhadoras a acompanhá-lo. As testemunhast foram enfáticas ao afirmar que às vezes dormiam em camas separadas, mas muitas vezes tiveram que dormir na mesma cama que e que este empreendia tentativas para manter relações sexuais com elas. Relataram as testemunhas que....., no quarto, apenas trajava “roupas íntimas”. Nos depoimentos prestados por perante o Ministério Público do Trabalho, relataram que (...) presenteava as empregadas com bijuterias e lingerie, fazendo-as “provar” as roupas para que ele as visse. Relataram que costumava cumprimentar as funcionárias com abraço e beijo no rosto ocasião em que também “tocava” em partes íntimas do corpo delas. Situação ainda mais grave foi relatada pela testemunha Vanessa, com quem (...), utilizando-se de meio ardil e artificioso relacionado à crença espiritual da empregada, chegou a concretizar relações sexuais. Referida testemunha relatou em seu depoimento perante o Ministério Público do Trabalho que é adepta da religião espírita e (...) disse que trabalhava como “curandeiro”, o que a levou a crer que ele ((...)) era uma “pessoa boa”, justamente por estar ligado a essas questões espirituais. Relatou naquele depoimento e também em Juízo que (...) obrigava as funcionárias a fazerem massagens nele e vice-versa, dizendo que iria curar as enfermidades corporais; disse que em uma primeira oportunidade na qual (...) pediu à depoente para que o massageasse, ele((...)) disse que todas as funcionárias lhe massageavam e “ninguém reclamava”. A testemunha fez relatos impressionantes, dizendo que as massagens “de cura” foram se intensificando e passaram a ser feitas com (...) e sua pessoa nus, sendo que (...) se masturbava e ejaculava e que após

ejacular, ele colocava o produto da ejaculação na vagina na depoente, inicialmente de forma superficial, e depois introduzindo dedos em sua vagina. Disse a depoente que na época não via “sexualidade” naquilo, pois via o corpo de um idoso, que realizava curas, que fazia um curso de teologia. Relatou a testemunha que na última vez que esteve com (...) ele a estuprou. (...)

O assédio moral praticado pelo reclamado também restou demonstrado nos autos. A mídia anexada aos autos revela a forma grosseira como (...) tratava seus empregados. Na gravação é possível verificar (...) proferindo palavras de baixo calão, além de fazer intimidações no sentido de que se a empregada sáisse da empresa não encontraria outro emprego ou, então, se procurasse a Justiça nada conseguiria provar.

Extraí-se da gravação que em razão de discussão sobre fatura de cartão de crédito e por entender que a empregada tinha lhe apontado o dedo, (...) dá um “tapa” na mão da empregada e passa a xingá-la dizendo que ela é “uma merda, uma criança” e que a trabalhadora “vem das favelas e quer se achar”, que não consegue serviço em lugar nenhum e “tá se achando”. Diz que está acostumado com funcionárias que vão na Justiça e como não têm prova, não conseguem nada. Disse que na Justiça é o “papel que interessa”. (...), em tom de ameaça, diz para a trabalhadora procurar a Justiça “quer ir vai, vai precisa de 3 testemunhas, vai lá abre o processo acha um monte de coisa, faz uma bagunça igual “...”, e veja se consegue fazer uma bosta que eu quero te enfiar no rabo ainda”.

As testemunhas (...) também relataram em seus depoimentos que (...) era rude e quando se irritava “xingava e mandava calar a boca”, assim como manipulava as empregadas de modo que estabelecia discórdia entre elas, além de desconfiança e inimizade.”

O relato contido na sentença não deixa dúvidas de que as condutas descritas caracterizam violação aos mais mezinhos direitos fundamentais relacionados às liberdades das pessoas e ao trabalho. É nítida a violação à liberdade sexual das trabalhadoras e à integridade do meio ambiente do trabalho. Vislumbra-se afronta direta aos artigos 1º, III e IV; art. 3º, I, III e IV. 200, VIII e 225 da Constituição Federal.

Nesse ponto, deve-se esclarecer, primeiro, que assédio sexual é uma forma de coerção de caráter sexual praticada por uma pessoa de qualquer condição em relação a outra, em qualquer ambiente, seja familiar, acadêmico, religioso, social ou profissional. Quanto ocorre no ambiente profissional e por pessoa que se prevalece de sua posição hierárquica superior, em relação a um subordinado (geralmente

subordinada mulher), a conduta torna-se extremamente grave porque elimina a possibilidade da vítima reagir, obviamente temendo pela perda do emprego.

O assédio sexual, de acordo com a doutrina, pode se apresentar por duas categorias: a) por chantagem, quando a aceitação ou a rejeição de uma investida sexual é determinante para que o assediador tome uma decisão favorável ou prejudicial para a situação de trabalho da pessoa assediada; e b) por intimidação, que abrange todas as condutas que resultem num ambiente de trabalho hostil, intimidativo ou humilhante. Essas condutas podem não se dirigir a uma pessoa ou a um grupo de pessoas em particular, e pode ser representada, entre outras situações, com a exibição de material pornográfico no local de trabalho, insinuações, toques corporais, elogios atrevidos, e comentários desagradáveis (<https://www.tst.jus.br/assedio-sexual>)

O assédio sexual no ambiente de trabalho implica séria violação à dignidade dos trabalhadores e é tão grave que a Lei 10.224/2001 passou a tipificá-lo como crime, nos termos do art. 216-A do Código Penal, por violar a liberdade sexual. Há evidente reprovação social a essa conduta, que efetivamente não pode ser tolerada porque afeta a esfera da intimidade das pessoas e tem o potencial de comprometer aspectos da moralidade humana como a honra, a imagem, o bem estar e o equilíbrio emocional. Quando praticada por superior hierárquico, que procura se valer de sua condição para obrigar suas subalternas a ceder aos seus desejos sexuais, a conduta ganha dimensão e gravidade muito maiores.

Observa-se, neste aspecto, que em 31/03/2021 foi sancionada a Lei 14.132 que também alterou o Código Penal para inserir o crime de perseguição no artigo 147-A (*Perseguir alguém, reiteradamente e por qualquer meio, ameaçando-lhe a integridade física ou psicológica, restringindo-lhe a capacidade de locomoção ou, de qualquer forma, invadindo ou perturbando sua esfera de liberdade ou privacidade. Pena - reclusão, de 6 (seis) meses a 2 (dois) anos, e multa*).

Da mesma forma, a Lei 14.188, de 28 de julho de 2021 criou o tipo penal de violência psicológica contra a mulher no art. 147-B - (*Causar dano emocional à mulher que a prejudique e perturbe seu pleno desenvolvimento ou que vise a degradar ou a controlar suas ações, comportamentos, crenças e decisões, mediante ameaça, constrangimento,*

humilhação, manipulação, isolamento, chantagem, ridicularização, limitação do direito de ir e vir ou qualquer outro meio que cause prejuízo à sua saúde psicológica e autodeterminação: Pena - reclusão, de 6 (seis) meses a 2 (dois) anos, e multa, se a conduta não constitui crime mais grave).

O impactante aumento de casos de assédio sexual denunciados perante o Poder Judiciário bem indica o quanto essa conduta pode estar disseminada em todos os meios familiares e sociais e a necessidade de urgentes medidas de contenção e repressão. Pesquisa realizada pelo Tribunal Superior do Trabalho indicou aumento significativo de processos envolvendo assédio sexual, em 21% no primeiro semestre de 2021. Com base nesse estudo, constatou-se que no período de janeiro de 2015 a julho de 2021, mais de 27,3 mil ações envolvendo essa temática foram registradas perante as Varas do Trabalho. (Disponível em <https://noticias.r7.com/brasil/processos-de-assedio-sexual-sobem-21-no-1-semester-de-2021-diz-tst-21082021> - Assédio sexual contra as mulheres nas relações de trabalho - <https://www.conjur.com.br/2021-set-09/pratica-trabalhista-assedio-sexual-mulheres-relacoes-trabalho>).

Trata-se de um problema social, de nível mundial. Pela gravidade da situação, em 25/06/2021 entrou em vigor o primeiro tratado internacional sobre violência e assédio no mundo do trabalho, a Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho. De tudo que se expôs, verifica-se que o assédio sexual constitui uma forma de violência de gênero, que tem como vítima principalmente mulheres jovens e vulneráveis, como no caso em análise. Como se apurou nos autos e como se extrai de inúmeros outros casos analisados, bem como de estudos nessa área, o assédio moral e sexual soma-se à desqualificação das vítimas, que tem suas vidas devastadas por tais práticas. A conduta, naturalmente, não é exclusivamente masculina. Porém, considerando que a prevalência registrada tem sido de assédio praticado por homens contra mulheres, denota-se nesse comportamento o machismo estrutural que existe na sociedade e que se reflete nos locais de trabalho.

Empresas, instituições e todos os cidadãos tem o dever de combater o assédio sexual no ambiente de trabalho, que, reitera-se, pode ser praticado de diversas formas, a exemplo de brincadeiras vexatórias de cunho sexual, contatos físicos camuflados, propostas indecentes, convites inadequados, elogios constrangedores

e muitos outros. Deve-se ter consciência do problema e de sua gravidade para que atitudes semelhantes, muitas vezes cotidianas, especialmente no ambiente de trabalho não se tornem naturalizadas e as práticas inaceitáveis prossigam.

Nesse contexto ganha relevância também o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ, publicado em 2021, que constitui importante instrumento de combate à violência de gênero e ao assédio no ambiente do trabalho, em especial o assédio sexual. Esse objetivo passa pela valoração da prova, em especial a palavra da vítima, nos seguintes termos:

“O primeiro passo quando da análise de provas produzidas na fase de instrução é questionar se uma prova faltante de fato poderia ter sido produzida. Trata-se do caso clássico de ações envolvendo abusos que ocorrem em locais privados, longe dos olhos de outras pessoas. Estupro, estupro de vulnerável, violência doméstica são situações nas quais a produção de prova é difícil, visto que, como tratamos na Parte I, Seção 2.d. acima, tendem a ocorrer no ambiente doméstico. Esse questionamento pode ser feito também em circunstâncias nas quais testemunhas podem ter algum impedimento (formal ou informal) para depor. É o caso, por exemplo, de pessoas que presenciam casos de assédio sexual no ambiente de trabalho, mas que têm medo de perder o emprego se testemunharem. Em um julgamento atento ao gênero, esses questionamentos são essenciais e a palavra da mulher deve ter um peso elevado. É necessário que preconceitos de gênero - como a ideia de que mulheres são vingativas e, assim, mentem sobre abusos - sejam deixados de lado”. (Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-18-10-2021-final.pdf>)

(...)

“As declarações da vítima qualificam-se como meio de prova, de inquestionável importância quando se discute violência de gênero, realçada a hipossuficiência processual da ofendida, que se vê silenciada pela impossibilidade de demonstrar que não consentiu com a violência, realçando a pouca credibilidade dada à palavra da mulher vítima, especialmente nos delitos contra a dignidade sexual, sobre ela recaindo o difícil ônus de provar a violência sofrida¹²⁶. Faz parte do julgamento com perspectiva de gênero a alta valoração das declarações da mulher vítima de violência de gênero, não se cogitando de desequilíbrio processual. O peso probatório diferenciado se legitima pela vulnerabilidade e hipossuficiência da ofendida na relação jurídica processual, qualificando-se a atividade jurisdicional, desenvolvida nesses moldes, como imparcial

e de acordo com o aspecto material do princípio da igualdade (art. 5º, inciso I, da Constituição Federal).” (Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-18-10-2021-final.pdf>)

Na situação que se analisa, a gravidade dos atos praticados fica evidente, pois além de causarem danos à esfera moral das vítimas, configura dano moral coletivo, que, por sua vez, possui caráter transindividual por sua capacidade de atingir valores de toda uma coletividade ou mesmo da sociedade em geral.

Nas palavras do Procurador Regional do Trabalho, Xisto Tiago de Medeiros Neto, o dano moral coletivo corresponde “à lesão injusta e intolerável a interesses ou direitos titularizados pela coletividade (considerada em seu todo em qualquer de suas expressões - grupos, classes ou categorias de pessoas), os quais possuem natureza extrapatrimonial, refletindo valores e bens fundamentais para a sociedade” (MEDEIROS NETO, Xisto Tiago de. Dano moral coletivo. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007, p. 137). A caracterização do dano moral coletivo, assim como ocorre com o dano moral individual, depende de pressupostos para a sua configuração, que, de acordo com a doutrina mencionada, podem ser assim elencados (Idem, p. 136):

Pode-se elencar como pressupostos necessários à configuração do dano moral coletivo, de maneira a ensejar a respectiva reparação, (1) a conduta antijurídica (ação ou omissão) do agente, pessoa física ou jurídica; (2) a ofensa a interesses jurídicos fundamentais, de natureza extrapatrimonial, titularizados por uma determinada coletividade (comunidade, grupo, categoria ou classe de pessoas); (3) a intolerabilidade da ilicitude, diante da realidade apreendida e da sua repercussão social; (4) o nexo causal observado entre a conduta e o dano correspondente à violação do interesse coletivo (lato sensu)

Neste Tribunal o tema já foi analisado em várias outras oportunidades. Por sua pertinência e relevância para a situação em análise, transcrevem-se os fundamentos expostos no acórdão proferido nos autos da ação 00111-2010-660-09-00-0, de relatoria da Des. Ana Carolina Zaina, publicado em 15/03/2011, que muito bem definem os elementos caracterizadores do dano moral coletivo:

“Segundo o doutrinador e Procurador Regional do Trabalho, Xisto Tiago de Medeiros Neto, o dano moral coletivo “corresponde à lesão injusta e intolerável a interesses ou direitos titularizados pela coletividade (considerada em seu todo em qualquer de suas expressões-grupos, classes ou categorias de pessoas), os quais possuem natureza extrapatrimonial, refletindo valores e bens fundamentais para a sociedade” (destaquei - MEDEIROS NETO, Xisto Tiago de. Dano moral coletivo. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007, p. 137).

Raimundo Simão de Melo, que também é Procurador Regional do Trabalho, define o dano moral coletivo e cita o doutrinador Marco Antônio Marcondes Pereira:

(...) Assim, se o dano moral ‘lato sensu’ é a violação de direitos da personalidade, ‘dano moral coletivo é a violação transindividual dos direitos da personalidade’.

De forma mais ampla diz Marco Antônio Marcondes Pereira, que ‘Dano moral coletivo é o resultado de toda ação ou omissão lesiva significant e, praticada por qualquer pessoa contra o patrimônio da coletividade, considerada esta as gerações presentes e futuras, que suportam um sentimento de repulsa por um fato danoso irreversível, de difícil reparação, ou de conseqüências históricas.’

Conclui-se, portanto, que dano moral coletivo é a lesão significativa, com reflexos e prejuízo na esfera de valores coletivos socialmente concebidos e protegidos juridicamente. (MELO, Raimundo Simão de. Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador. 3. ed. São Paulo: LTr, p. 329)

Dessas considerações doutrinárias, extrai-se que o dano moral coletivo difere em muito do dano moral individual por atingir valores sociais pela lesão sofrida por uma coletividade, considerada em seu caráter transindividual. Não se trata, portanto, de lesão a valores íntimos, pessoais de cada indivíduo (honra, fama, dignidade...). Dito de outra forma, o dano moral coletivo é visto por todos (é externo), na medida em que toda a sociedade sofre as conseqüências da lesão perpetrada.

Com efeito, os valores do trabalho, assim como os sociais, ambientais, econômicos, atingem uma dimensão transindividual, justamente pelo seu poder de influenciar a vida em sociedade.

Portanto, deve-se voltar o pensamento para os direitos metaindividuais com visão coletiva, não sendo possível apreciar a matéria sob a ótica tradicional individualista.

Como muito bem demonstrado em razões recursais, os elementos caracterizadores do dano moral coletivo, segundo o Procurador do Trabalho já citado, Xisto Tiago Medeiros Neto, são os supramencionados, os quais podem ser aproveitados para fazer correlação com o caso em tela e demonstrar a existência do dever de indenizar pelo dano moral coletivo causado pela recorrida:

- a) conduta antijurídica (ação ou omissão) do agente: (...);
- b) ofensa significativa e intolerável a interesses extrapatrimoniais, reconhecidos e inequivocamente compartilhados por uma determinada coletividade (comunidade, grupo, categoria ou classe de pessoas titular de tais interesses protegidos pela ordem jurídica): (...);
- c) percepção do dano causado, correspondente aos efeitos que emergem coletivamente, traduzidos pela sensação de desvalor, de indignação, de menosprezo, de repulsa, de inferioridade, de descrédito, de desesperança, de aflição, de humilhação, de angústia ou respeitante a qualquer outra conseqüência de apreciável conteúdo negativo: (...)
- d) nexos causal observado entre a conduta ofensiva e a lesão socialmente apreendida e repudiada: (...).

Ademais, a responsabilidade nos casos de dano moral coletivo é objetiva, ou seja, independe da comprovação de culpa da recorrida:

Em face da caracterização do dano moral coletivo, o ofensor responderá pela respectiva reparação, independentemente da configuração da culpa. Não obstante isso, é importante anotar que, na maioria das hipóteses configuradoras de lesão à coletividade, e nas quais se postula a reparação do dano a direitos transindividuais, é possível enxergar, recorrentemente, o elemento culposo ('lato sensu'), de molde a revelar, em tais lesões, o expressivo grau de ilicitude presente.

De qualquer maneira, o dever de reparar decorre, pois, do próprio fato violador do direito, premissa que revela como expressão do desenvolvimento da teoria da responsabilidade objetiva, em compasso com o evoluir e a complexidade da vida de relações peculiar à sociedade contemporânea. (MEDEIROS NETO, Xisto Tiago de, ob. cit., p. 144)

Mais adiante, o mesmo autor chama a atenção para que o dever de reparar remanesce mesmo quando que o agente não pretendesse o resultado lesivo:

Tenha-se presente, por imperioso, que o dever de responder pelos danos coletivos, como conseqüência dessas condutas antijurídicas, incide de maneira inexorável, ainda que o agente não pretendesse tais resultados lesivos, não haja participado de forma ativa do evento, não

soubesse das suas conseqüências, ou até mesmo ignorasse a possibilidade ou o risco de sua ocorrência.

(...)

Da mesma forma, a administração de determinada empresa que desconhecia, e mesmo jamais permitiria, no âmbito das respectivas atividades, a existência de situações caracterizadoras de práticas ilícitas (discriminatórias, abusivas ou fraudulentas) em detrimento da coletividade de empregados ou grupos específicos de trabalhadores, arcará com a responsabilidade decorrente de tais irregularidade - dentre elas se destacando a reparação pelo dano moral coletivo -, em face da só demonstração dos fatos antijurídicos identificados em seu estabelecimento. (Ibid, p. 145/146)

Enfatiza, ainda, o doutrinador que a responsabilidade do agente caracteriza-se por condutas de cunho discriminatório, abusivo ou fraudulento, citando o seguinte exemplo que, sem dúvida, se coaduna à hipótese dos autos: “no campo do trabalho, a exploração de trabalho infantil; o trabalho escravo ou forçado; o trabalho terceirizado ilegalmente; a discriminação de gênero, religião, raça ou idade; o desrespeito às normas de proteção ao meio ambiente do trabalho; violação dos princípios da moralidade, impessoalidade e improbidade nas relações laborais no âmbito da administração pública” (destaquei - Ibid, p. 145).

Na mesma linha, o doutrinador Raimundo Simão de Melo: “A esfera do Direito do Trabalho é bastante propícia para eclosão do dano moral, como vem ocorrendo com frequência e realmente reconhecem a doutrina e a jurisprudência, inclusive no ambiente laboral, em que são mais comuns as ofensas morais no sentido coletivo ‘stricto sensu’. No Direito do Trabalho, não são raros os casos de ocorrência de danos morais coletivos, por exemplo, com relação ao meio ambiente do trabalho, ao trabalho análogo à condição de escravo, ao trabalho infantil, à discriminação de toda ordem (da mulher do negro do dirigente sindical, do trabalhador que ajuíza ação trabalhista, do deficiente físico, etc.), por revista íntima, etc.” (destaquei - MELO, Raimundo Simão de. ob cit, p. 334).

Reforça a existência do dever de reparar o dano moral causado aos direitos difusos e coletivos a decisão paradigma da Corte Maior Trabalhista, citada nas razões recursais e pela maioria dos doutrinadores, cuja ementa pede-se licença para transcrever:

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO. DANO MORAL COLETIVO. REPARAÇÃO. POSSIBILIDADE. AÇÃO CIVIL PÚBLICA VISANDO OBRIGAÇÃO NEGATIVA. ATO ATENTATÓRIO À DIGNIDADE DA JUSTIÇA. RESCISÃO DE CONTRATO ATRAVÉS DE ACORDOS HOMOLOGADOS NA JUSTIÇA. LIDE SIMULADA. Resta delineado nos autos que a postura da empresa, em proceder ao desligamento dos empregados com mais de um ano de serviço, através de acordos homologados na justiça, atenta contra a dignidade da justiça.

A ação civil pública buscou reverter o comportamento da empresa, na prática de lides simuladas, com o fim de prevenir lesão a direitos sociais indisponíveis dos trabalhadores. Incontroverso o uso da justiça do trabalho como órgão homologador de acordos, verifica-se lesão à ordem jurídica, a possibilitar a aplicação de multa em razão do dano já causado à coletividade. Houve o arbitramento de multa de R\$1.000,00 por descumprimento das obrigações negativas determinadas na ação civil pública: abster-se de encaminhar os empregados à Justiça do Trabalho com a finalidade de obter homologação de rescisões do contrato de trabalho e de utilizar-se do judiciário trabalhista como órgão homologador das rescisões contratuais, sem real conflito entre as partes. Tal cominação não impede que o dano moral coletivo infligido em face da prática lesiva homologação de acordos trabalhista, utilizando-se do aparato judiciário com fim fraudulento, seja reparado, com multa a ser revertida ao Fundo de Amparo ao Trabalhador, pelos danos decorrentes da conduta da empresa. Recurso de revista conhecido e provido, para restabelecer a r. sentença que condenou a empresa a pagar o valor de R\$30.000,00 (trinta mil reais) a título de indenização a ser revertida ao FAT. (TST, NÚMERO ÚNICO PROC: RR - 1156/2004-004-03-00, PUBLICAÇÃO: DJ - 01/11/2006, PROC. Nº TST-RR-1156/2004-004-03-00.9, 6ª Turma) (...)."

Deve-se ponderar, ainda, que o dever de reparação do dano perante o direito privado nasce da prática de um ato ilícito, ou seja, da contravenção aos ditames da ordem jurídica, em ofensa a direito alheio e conseqüente lesão a seu titular. A delimitação e os efeitos da responsabilidade civil encontram regulamentação básica no comando do art. 186 do novo Código Civil: "Aquele que por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito ou causar prejuízo a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito".

Na hipótese dos autos, a ilicitude da conduta do réu, como dito, já restou reconhecida na sentença. Diante da ofensa aos interesses difusos e coletivos, o dano é coletivo. A violação aos direitos dos potenciais empregados possui caráter transindividual pela sua capacidade de atingir valores de toda uma coletividade e, enfim, da sociedade como um todo, não sendo necessário individualizar cada pessoa que se sentirá lesada.

Por outro lado, para a valoração do dano moral, além da gravidade da conduta, deve-se levar em consideração também a capacidade econômica dos réus. A

única informação constante nos autos diz respeito ao fato de se tratar de microempresa, o que sugere uma receita bruta anual de R\$360.000,00, conforme ditames da Lei Complementar 123/2006. O balanço patrimonial juntado aos autos não pode ser adotado como referência incontestada da capacidade econômica dos réus, porque diz respeito ao ano de 2021, ano atípico, em que o país e o mundo se deparavam com os efeitos nefastos da pandemia decorrente da Covid 19.

Considerando esses aspectos, além da gravidade da conduta do réu (...), considero que o valor arbitrado ficou aquém do necessário para compensar os danos e para desencadear o necessário efeito pedagógico da condenação. Ausentes parâmetros mais concretos acerca da efetiva capacidade econômica dos réus, mas reconhecendo a extrema gravidade da conduta, considero necessário elevar o valor arbitrado. Nos limites dos elementos contidos nos autos, considero possível majorar o valor para R\$ 350.000,00.

Por essas razões, **dou parcial provimento** para majorar o valor arbitrado à indenização por danos morais coletivos para R\$350.000,00 (trezentos e cinquenta mil reais).

Necessário afastamento do réu - cassação da licença concedida à empresa

O Ministério Público do Trabalho reitera o pedido de afastamento do réu e de cassação da licença concedida à empresa. Argumenta que o procedimento inibitório tem por intuito preservar a integridade psicofísica dos integrantes da classe trabalhadora - sobretudo as mulheres - bem como preservar a integridade do meio ambiente do trabalho; que o art. 84 do Código de Defesa do Consumidor contém um catálogo aberto de medidas úteis à finalidade pretendida, que consubstancia o reconhecimento legislativo do princípio da não identificação ou atipicidade, próprio da busca da efetividade dos direitos; que devem ser aplicados os arts. 139, 497, 499, 500 e 536 do CPC; que o réu (...) não possui condição legal mínima para o desempenho das atividades econômicas registradas no CNAE no grupo 73.2, Classe 73.20-3, Subclasse 7320-3/00; e que o pedido de suspensão das atividades encontra amparo no art. 14 da Lei 6938/1981, no art. 22 da Lei 9605/1998 e no art. 56, IX, do Código de Defesa do Consumidor.

O juízo de origem rejeitou o pedido por entender que a cassação da licença

concedida à empresa afasta-se das finalidades inibitória, compensatória e pedagógica da punição. A sentença foi proferida com os seguintes fundamentos:

“Indefere-se o pedido de afastamento do reclamado, (...), de realizar as atividades empresariais da empresa ANGULO PESQUISAS E EVENTOS A.F.(GRUPO 73.2 Pesquisas de mercado e de opinião pública. Classe 73.20-3 Pesquisas de mercado e de opinião pública. Subclasse 7320-3/00 Pesquisas de mercado e de opinião pública do CNAE elaborado pelo IBGE), pois a presente condenação, como dito, tem finalidade inibitória, compensatória e pedagógica, de modo que se “espera” completa mudança de atitude da pessoa jurídica e seu titular, sem prejuízo de novas ações fiscalizatórias dos órgãos competentes e do próprio Ministério Público do Trabalho, o que poderá ensejar execução do presente título e o ajuizamento de outras ações com outros objetos. REJEITA-SE.”

Observa-se, de início, que a Justiça do Trabalho não detém competência material para aplicar normas penais, de acordo com o entendimento do Supremo Tribunal Federal firmado na ADI 3684, em 11/05/2020. Considerando que as disposições previstas no art. 22 da Lei 9605/1998, que dizem respeito a penas restritivas de direito, são de natureza penal, não é possível a análise do pedido formulado sob este fundamento. Entendimento diverso implicaria assunção de competência indevida e desrespeito ao posicionamento firmado pelo STF.

Por outro lado, considero que quando o art. 200, VIII da CF insere o meio ambiente laboral no conceito amplo de meio ambiente, autoriza a aplicação das normas relativas à Política Nacional do Meio Ambiente (Lei 6.938/1981), no que cabível, com as adaptações devidas às particularidades do Direito do Trabalho. Porém, no que se refere ao art. 14, IV, da Lei 6.938/1981, tem-se entendido que a norma regula tutela administrativa do meio ambiente, sendo, portanto, de natureza administrativa, “passível de ser aplicada pelos órgãos administrativos ambientais em face dos poluidores pelo descumprimento de medidas legais e administrativas e dano ambiental causado” (SARLET, Ingo W.; FENSTERSEIFER, Tiago. Curso de Direito Ambiental. Grupo GEN, 2022. E-book. ISBN 9786559643783. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559643783/>. Acesso em: 29 jun. 2023).

É possível concluir que essas normas devem ser aplicadas, primeiro, pelos órgãos administrativos respectivos, não podendo ser aplicadas diretamente na seara

judicial, como pretende o recorrente. Diante de eventual aplicação de penalidades de cunho administrativo, pode aquele que se sentiu prejudicado trazer a discussão para a esfera judicial, quando, então, o Poder Judiciário poderá atuar para manter ou afastar a penalidade aplicada. O mesmo raciocínio se aplica ao disposto no art. 56, IX do Código de Defesa do Consumidor, que taxativamente define as medidas elencadas no art. 56 como “sanções administrativas”.

Quanto aos demais fundamentos (artigos 139, 497, 499, 500 e 536 do CPC e art. 84 do CDC), que dizem respeito às medidas hábeis à garantia da efetividade da tutela, considero que, na situação dos autos, não se prestam ao resultado almejado. É que a sua aplicação imediata, quando presentes outras modalidades de tutela inibitória igualmente eficazes, porém menos gravosas, passíveis de adoção, violaria os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade.

Deve-se observar, ainda, que desde a instauração da Notícia de Fato 000340.2019.09.007/6 junto à Procuradoria do Trabalho do Município de Guarapuava, que deu origem ao Inquérito Civil que subsidiou a presente Ação Civil Pública, não se tem notícia de qualquer indício de continuidade do ilícito. Além do que, na presente Ação Civil Pública foram deferidas diversas modalidades de tutela e respectivas medidas assecuratórias de sua satisfação, estando entre elas: (i) abster-se de submeter seus empregados/empregadas a assédio sexual, especialmente decorrente de comentários sexuais, piadas de duplo sentido, insinuações, gracejos, “cantadas”, toques e afins, convites íntimos e manutenção de trabalhadores em dormitórios conjuntos sem separação por sexo, sob pena de aplicação de multa no valor de R\$ 10.000,00, por trabalhador(a) vítima, podendo ser majorada na hipótese de reincidência; (ii) determinação para que o reclamado se abstenha de praticar, admitir ou tolerar coação, pressão psicológica, agressividade, perseguição ou qualquer outra conduta que caracterize assédio moral ou constrangimento em relação aos seus empregados, sob pena de aplicação de penalidade pecuniária de R\$ 30.000,00 (trinta mil reais), podendo ser majorada na hipótese de reincidência (art. 139, IV CPC); (iii) determinação de que o réu publique em jornal de grande circulação Estadual, no mínimo 3 anúncios (em edições de sexta, sábado e domingo), com os dizeres: “A empresa, e seu sócio proprietário, (...), em virtude de decisão judicial condenatória prolatada pelo MM. Juízo da Vara do Trabalho de União da Vitória, nos autos de Ação Civil Pública 0001246-78.2020.5.09.0026, proposta pelo Ministério Público do Trabalho, apresenta publicamente seu pedido de desculpas por danos causados a seus empregados/empregadas e à coletividade, em razão dos assédios praticados”. O descumprimento

da obrigação acarretará aplicação de penalidade pecuniária de R\$ 20.000,00(vinte mil reais).

Considerando que na presente ação foram determinadas diversas medidas inibitórias e reparatorias e que não há informação de reincidência ou de fatos de qualquer natureza que indiquem seu risco em abstrato, para o momento não se vislumbra a necessidade de tal medida, sem prejuízo de reanálise pelo juízo da execução durante seu curso se houver modificação do estado de fato.

Diante do exposto, **nego provimento**.

III - CONCLUSÃO

Em Sessão Presencial realizada nesta data, sob a Presidência da Excelentíssima Desembargadora Marlene Teresinha Fuverki Suguimatsu; presente a Excelentíssima Procuradora Andrea Ehlke, representante do Ministério Público do Trabalho; compareceram presencialmente os Excelentíssimos Desembargadores Marlene Teresinha Fuverki Suguimatsu, Ricardo Tadeu Marques da Fonseca e Valdecir Edson Fossatti; computados os votos dos Excelentíssimos Desembargadores Marlene Teresinha Fuverki Suguimatsu, Valdecir Edson Fossatti e Ricardo Tadeu Marques da Fonseca; prosseguindo o julgamento; **ACORDAM** os Desembargadores da 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **EM NÃO CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO DOS RÉUS**, (...), porque deserto. Sem divergência de votos, **EM CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO DO AUTOR**, MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO; no mérito, por igual votação, **EM DAR-LHE PARCIAL PROVIMENTO** para majorar o valor da indenização por danos morais coletivos para R\$350.000,00; tudo nos termos da fundamentação.

Custas majoradas, pelos réus, no importe de R\$ 3.000,00 (três mil reais), calculadas sobre R\$ 150.000,00, valor acrescido à condenação.

Intimem-se.

Curitiba, 30 de agosto de 2023.

MARLENE T. FUVERKI SUGUIMATSU
Desembargadora Relatora