



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região

# Recurso Ordinário Trabalhista 0024762-70.2020.5.24.0007

## Processo Judicial Eletrônico

**Data da Autuação:** 04/10/2021

**Valor da causa:** R\$ 500.000,00

**Partes:**

**RECORRENTE:** BRASIL TELECOM CALL CENTER S/A

**ADVOGADO:** DENNER DE BARROS E MASCARENHAS BARBOSA

**RECORRIDO:** MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 24ª REGIÃO  
7ª VARA DO TRABALHO DE CAMPO GRANDE  
**ACPCiv 0024762-70.2020.5.24.0007**  
AUTOR: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO  
RÉU: BRASIL TELECOM CALL CENTER S/A

-

## **SENTENÇA:**

### **I - RELATÓRIO**

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO ajuizou a presente ação civil pública em face de BRASIL TELECOM CALL CENTER S/A, devidamente qualificada. Pelos fatos e fundamentos jurídicos expostos na petição inicial requereu a tutela inibitória para que a ré se abstenha ou permita a prática de condutas ilícitas mencionadas na exordial, bem como a condenação em dano moral coletivo. Atribuiu à causa o valor de R\$ 500.000,00. Juntou documentos.

Regularmente citada, a reclamada apresentou defesa escrita pugnando pela improcedência dos pedidos. Juntou documentos.

Impugnação à contestação em ID 6995c23.

Na audiência em prosseguimento, a reclamada produziu prova oral, sendo encerrada a instrução processual sem outras provas.

Razões finais escritas.

Sem êxito as tentativas de conciliação.

### **II – FUNDAMENTAÇÃO:**

#### **1 - Tutela inibitória – Assédio:**

O autor ajuizou ação civil pública afirmando que a reclamada pratica assédio moral organizacional (meio ambiente de trabalho seguro e saudável) contra os seus empregados de forma usual e repetida. Menciona que foi instaurado inquérito para apuração dos fatos e tentativa de formação de TAC, o que foi recusado pela reclamada.

Em razão do exposto, pleiteia a condenação da ré nas obrigações de fazer e não fazer mencionadas na exordial.

Na defesa, a ré nega os fatos, aduzindo que os depoimentos juntados são antigos e que atualmente ministra cursos, possui canal de denúncia e rede de agentes de ética, além de punir os infratores e não realizar lista negra de seus empregados. Menciona a existência de ações trabalhistas no período de 2015/2020 com o mesmo pedido e apenas a procedência de 28.

O assédio moral no âmbito trabalhista se caracteriza por ser uma conduta abusiva, manifestada sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos e escritos que podem causar dano a personalidade, a dignidade ou a integridade física ou psíquica do trabalhador colocando em perigo não apenas a saúde do trabalhador (física e psíquica), mas colocando em perigo o emprego e/ou degradando o meio ambiente de trabalho.

Nota-se, portanto, que há uma abusividade da conduta intencional do empregador e/ou de seus prepostos, atacando a dignidade do trabalhador que causa um dano ao(s) trabalhador(es) decorrente da repetição e prolongamento de conduta ilícita ou, conforme recentemente reconhecido pela OIT (Convenção n. 190), decorrente de apenas uma única conduta.

No caso em apreço, os documentos juntados pelo autor, que não foram desmerecidos pela ré, comprovam que a empresa pratica a conduta ilícita afirmada pelo autor com a reiteração de atos com o intuito deliberado de reduzir os trabalhadores causando prejuízos físicos e mentais e colocando em risco o emprego.

Conforme se observa das diversas denúncias juntadas, ratificadas por termo pelo Sindicato da categoria (manifestações do sindicato) e fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego, a reclamada pratica a conduta ilícita no intuito de reduzir os seus trabalhadores com “ameaças” de seus prepostos, “taxando a maioria de incompetentes”, com menções de que “a gerente ‘coronel’ esta de olho, fazendo terrorismo e sempre retalhando, deixando as pessoas com medo de denunciar com medo de perder o emprego” (fls. 48), “coagindo seus funcionários”, ameaçando pelos seus superiores e coordenadores, “ameaçados com mudança de horário, caso protocole atestado médico”, “humilhados perante nossos colegas de trabalho”, com descontos salariais caso entregue um determinado número de atestados (fls. 49), com perseguições de superiores, alteração de horário de trabalho como forma de penalidade, ameaças com o intuito de forçar o pedido de demissão (fls. 50), restrições ao uso de banheiro, dentre outras.

As notícias de fato colacionadas corroboram as afirmações acima mencionadas, inclusive, demonstrando que estas condutas antijurídicas, embora a ré tenha realizado procedimentos internos com o “intuito” de extirpá-las do meio ambiente laboral, ainda se mantém, isto porque a notícia de fato 000728.2019.24.0000 /0 (fls. 221) foi realizada em dezembro de 2019, poucos meses antes da pandemia da COVID que impôs a redução/limitação de circulação de empregados e alterou a forma de apuração das penalidades como afirmado pela testemunha da ré.

Não obstante, como a própria ré afirma na defesa, a existência de diversas ações trabalhistas ajuizadas no período de 2015/2020, tendo, inclusive, a procedência do pedido em um elevado número, o que corrobora a tese da inicial de que a conduta ilícita continua sendo praticada pela ré mesmo após as diversas tentativas do MPT de formalizar um acordo de ajustamento de conduta.

Acresça-se, ainda, que a testemunha indicada pela ré que atualmente trabalha na área de apuração de denúncias confirma que tal conduta ainda é denunciada pelos trabalhadores, inclusive com o reconhecimento de procedência em alguns casos, o que afasta a tese de defesa de inexistência nos dias atuais desta nefasta conduta.

Assim, ao exercer o empregador o seu poder diretivo, de forma excessiva, mediante procedimentos não éticos e abusivos, que se repetem ao longo do tempo, causando aos empregados humilhações e/ou constrangimentos, evidencia-se a prática de assédio moral e comete ato ilícito, do qual decorre o dever de indenizar.

Assim, para extirpar a conduta ilícita do empregador, a procedência da tutela inibitória pleiteada é medida que se impõe, motivo pelo qual condeno a ré nas seguintes obrigações de fazer e não fazer:

1. não adotar ou permitir que sejam adotadas no ambiente de trabalho da empresa quaisquer métodos, técnicas e/ou práticas destinadas a estimular/exigir o cumprimento de metas de desempenho, por meio de ameaças, pressões, humilhações, ofensas, ou quaisquer outros atos, gestos, palavras, e omissões que possam gerar constrangimento aos trabalhadores, afetem sua dignidade, sua honra objetiva e subjetiva, ou sua imagem, sob pena de pagamento de multa (astreinte) no importe de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) por trabalhador e por infração verificada;

2. não tolerar quaisquer atos praticados por prepostos e trabalhadores que manifestem preconceito ou assédio, de qualquer espécie, aplicando punições condizentes com a gravidade da conduta do trabalhador após

o término de investigação do fato, sob pena de pagamento de multa (astreinte) no importe de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) por trabalhador e por infração verificada;

3. coibir, prontamente, qualquer tentativa de assédio que lhe seja comunicada e comprovada, sendo que o objeto de reclamação deverá ser apurado e adotadas com medidas pertinentes com procedimentos adequados e escritos, sempre mantendo cópia dos procedimentos para fins de comprovação, sob pena de pagamento de multa (astreinte) no importe de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) por trabalhador e por infração verificada

4. promover, com profissionais da área, diagnóstico do meio ambiente psicossocial do trabalho, tendo como objetivo a identificação de qualquer forma de assédio moral ou psíquico aos trabalhadores, sob pena de pagamento de multa (astreinte) no importe de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) por trabalhador e por infração verificada;

5. adotar estratégias eficientes de intervenção precoce, indicadas pelo profissional, visando a preservação da higidez do meio ambiente do trabalho e do clima de recíproco respeito na empresa, sob pena de pagamento de multa (astreinte) no importe de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), por trabalhador e por infração verificada.

Embora ilícita a conduta de realizar “lista negra”, entendo não comprovado que a ré praticava tal ato, motivo pelo qual não há a necessidade de condenação de abstenção na sua elaboração e/ou publicidade como pleiteado pelo autor. Indefiro, portanto, neste particular.

## **2 - Indenização por dano moral coletivo:**

As condutas ilícitas praticadas pela ré no meio ambiente de trabalho laboral consistem na prática de ato antijurídico contra determinada coletividade atingindo seus valores extrapatrimoniais, gerando dano moral coletivo indenizável.

Diante da impossibilidade de aferição objetiva da extensão do dano, nos termos do artigo 944 do Código Civil, o montante indenizatório deve ser fixado por juízo de equidade, considerando a situação econômica da reclamada, o seu elevado número de empregados, a gravidade das ofensas resultante de atos da reclamada com o intuito de reduzir a saúde física e psíquica de seus trabalhadores e a reiteração da conduta (desde 2013 até os dias atuais).

Sendo assim, e com o intuito de coibir de forma efetiva a prática grave e antijurídica da ré, condeno a reclamada a pagar indenização por danos morais coletivos no valor ora arbitrado de R\$ 300.000,00.

### III - CONCLUSÃO

Pelo exposto na fundamentação, que faz parte integrante deste dispositivo para todos os efeitos legais, na reclamação trabalhista nº 0024762-70.2020.5.24.0007, que MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (autor) move em desfavor de BRASIL TELECOM CALL CENTER S/A (ré) decide-se julgar PARCIALMENTE PROCEDENTES os pedidos formulados na petição inicial, condenando a ré ao pagamento de indenização por dano moral coletivo, bem como, nos termos da fundamentação, nas seguintes obrigações de fazer e não fazer:

1. não adotar ou permitir que sejam adotadas no ambiente de trabalho da empresa quaisquer métodos, técnicas e/ou práticas destinadas a estimular/exigir o cumprimento de metas de desempenho, por meio de ameaças, pressões, humilhações, ofensas, ou quaisquer outros atos, gestos, palavras, e omissões que possam gerar constrangimento aos trabalhadores, afetem sua dignidade, sua honra objetiva e subjetiva, ou sua imagem, sob pena de pagamento de multa (astreinte) no importe de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) por trabalhador e por infração verificada;

2. não tolerar quaisquer atos praticados por prepostos e trabalhadores que manifestem preconceito ou assédio, de qualquer espécie, aplicando punições condizentes com a gravidade da conduta do trabalhador após o término de investigação do fato, sob pena de pagamento de multa (astreinte) no importe de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) por trabalhador e por infração verificada;

3. coibir, prontamente, qualquer tentativa de assédio que lhe seja comunicada e comprovada, sendo que o objeto de reclamação deverá ser apurado e adotadas com medidas pertinentes com procedimentos adequados e escritos, sempre mantendo cópia dos procedimentos para fins de comprovação, sob pena de pagamento de multa (astreinte) no importe de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) por trabalhador e por infração verificada

4. promover, com profissionais da área, diagnóstico do meio ambiente psicossocial do trabalho, tendo como objetivo a identificação de qualquer forma de assédio moral ou psíquico aos trabalhadores, sob pena de pagamento de multa (astreinte) no importe de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) por trabalhador e por infração verificada;

5. adotar estratégias eficientes de intervenção precoce, indicadas pelo profissional, visando a preservação da higidez do meio ambiente do trabalho e do clima de recíproco respeito na empresa, sob pena de pagamento de multa (astreinte) no importe de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), por trabalhador e por infração verificada.

Por expressa disposição legal, não há condenação em honorários advocatícios (art. 18 da Lei da Ação Civil Pública).

Ante a natureza da condenação, não há recolhimentos fiscais nem previdenciários.

Os respectivos valores deverão ser atualizados em liquidação de sentença por cálculo, ocasião em que serão computados os juros e correção monetária na forma da lei e a partir de seu arbitramento (Súmula 439/TST).

Considerando a recente decisão do C. STF (ADC 58 e 59 e ADI 5867 e 6021) deverá ser aplicado a incidência da taxa Selic, sem a incidência dos juros de mora até que seja editada norma específica, observando a modulação dos efeitos do Supremo Tribunal Federal.

Custas, pela reclamada, no importe de R\$ 6.000,00, calculado sobre o valor da condenação.

Intimem-se as partes.

CAMPO GRANDE/MS, 02 de agosto de 2021.

LILIAN CARLA ISSA  
Juíza do Trabalho Substituta



Assinado eletronicamente por: LILIAN CARLA ISSA - Juntado em: 02/08/2021 20:16:51 - 9149ca0  
<https://pje.trt24.jus.br/pjekz/validacao/21072306240066100000018749755?instancia=1>  
Número do processo: 0024762-70.2020.5.24.0007  
Número do documento: 21072306240066100000018749755