



**4ª VARA DO TRABALHO DE PASSO FUNDO**

**AUTOS Nº 0000110-91.2012.5.04.0664 – AÇÃO CIVIL PÚBLICA**

**AUTOR: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**

**RÉ: LOJAS QUERO QUERO S.A .**

**SENTENÇA**

**I- RELATÓRIO**

**Ministério Público do Trabalho** ajuizou a presente ação civil pública em face de **Lojas Quero Quero S.A**, ambos qualificados nos autos, pleiteando o quanto de fls. 16/18.

Dá à causa o valor de R\$ 800.000,00.

A antecipação de tutela foi indeferida consoante decisões de fls. 69 e 492.

A ré apresentou defesa com documentos, alegando preliminar de ilegitimidade ativa e, no mérito, pugnou pela improcedência do pedido.

Houve manifestação do autor quanto à defesa e documentos.

Em audiência foram ouvidas duas testemunhas.

As partes manifestaram não haver mais provas a produzir, encerrando-se a instrução processual.

Razões finais remissivas.

Todas as propostas conciliatórias restaram inexitosas.

É o relatório. Decide-se.



## II- FUNDAMENTAÇÃO

### 1- PRELIMINAR DE ILEGITIMIDADE ATIVA

Suscita a requerida a prefacial de ilegitimidade ativa, questionando a atuação do MPT para propor a presente ação civil pública. Aduz, em abono a sua pretensão, que o Ministério Público do Trabalho não possui legitimidade para postular em Juízo direitos que sequer são coletivos ou difusos, mas sim, individuais homogêneos.

A Constituição Federal, em seus artigos 127 e 129 assim dispõe:

Art. 127. O Ministério Público é instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, incumbendo-lhe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis.

Art. 129. São funções institucionais do Ministério Público:

III - promover o inquérito civil e a ação civil pública, para a proteção do patrimônio público e social, do meio ambiente e de outros interesses difusos e coletivos.

A Lei Complementar 75/93 fixa, em seu artigo 6º, inciso VII, a competência do Ministério Público do União para promover a ação civil pública para a defesa dos interesses individuais indisponíveis, homogêneos, sociais, difusos e coletivos.

Ainda, no artigo 83, inciso III, do mesmo diploma, é estabelecida a competência do Ministério Público do Trabalho para promover a ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho, para a defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos.

O art. 21 da Lei n. 7.347/85 estabelece a aplicabilidade, para a defesa dos direitos e interesses difusos, coletivos e individuais, no que for cabível, dos dispositivos constantes do Título III do Código de Defesa do Consumidor.

Por sua vez, o parágrafo único do art. 81 da Lei n. 8.078/90 estabelece que:

Parágrafo único. A defesa coletiva será exercida quando se tratar de:



I - interesses ou direitos difusos, assim entendidos, para efeitos deste Código, os transindividuais, de natureza indivisível, de que sejam titulares pessoas indeterminadas e ligadas por circunstâncias de fato;

II - interesses ou direitos coletivos, assim entendidos, para efeitos deste Código, os transindividuais de natureza indivisível de que seja titular grupo, categoria ou classe de pessoas ligadas entre si ou com a parte contrária por uma relação jurídica base;

III - interesses ou direitos individuais homogêneos, assim entendidos os decorrentes de origem comum.

Na presente ação, o Ministério Público do Trabalho pretende que a ré mantenha um meio ambiente de trabalho saudável. Está presente, pois, o interesse coletivo, concernente a um grupo de pessoas ligadas à ré em razão da relação de emprego, representando direitos individuais homogêneos, que se inserem na defesa coletiva que pode ser exercida pelo Ministério Público do Trabalho.

Tem, assim, o Ministério Público do Trabalho, legitimidade ativa quanto à pretensão veiculada na presente ação.

Rejeita-se a arguição de ilegitimidade ativa.

## 2- MÉRITO

O Ministério Público do Trabalho ajuíza a presente ação alegando que a ré pratica assédio moral contra seus funcionários, uma vez que há a realização de atitudes indesejadas por parte do gerente da unidade localizada na Avenida General Netto, nº 62, em Passo Fundo.

Aduz que, através de fiscalização realizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego foram ouvidos relatos de pressões excessivas para o atingimento de resultados de vendas, excesso de cobrança e perseguições no dia a dia dos trabalhadores, assim como humilhações públicas daqueles que não atingem as metas estabelecidas.

Requer a condenação da ré na abstenção de tais práticas, bem como ao pagamento de R\$ 800.000,00 destinados à reparação das lesões coletivas.

É cediço e assim orienta a mais abalizada doutrina que o dano moral é gênero do qual o assédio moral é uma das espécies.



O assédio moral tem pressupostos bastante específicos, pois requer uma conduta rigorosa e abusiva diretamente em relação ao empregado ou a um grupo específico; requer ainda reiteração e sistematização de tal monta que ameacem a integridade física ou psíquica da vítima ou vítimas.

A sua ocorrência no âmbito das relações de trabalho atinge a auto-estima dos empregados e afeta tanto seu prestígio individual quanto seu prestígio frente aos demais funcionários.

O assédio tem, portanto, a finalidade específica de desestabilizar emocionalmente e profissionalmente. São várias as formas de sua manifestação, podendo decorrer de atos comissivos ou omissões, que ensejam opressão, submissão a situações degradantes, vexatórias e humilhantes. Várias são as formas de sua caracterização, seja o tratamento com rigor excessivo, de maneira degradante, exposição ao ridículo, dentre várias outras situações.

Fixadas tais premissas, passa-se ao exame do caso.

A prova produzida nos autos é robusta no sentido de que a ré, através de seu gerente Sandro Motta, utilizava-se de expedientes inadequados de pressão dos funcionários para o cumprimento de metas de vendas.

Inicialmente, veja-se os depoimentos colhidos no âmbito do Inquérito Civil de nº 000301.2009.04.001/05:

Fl. 53: “(...)que o Sr. Sandro cobrava abusivamente o alcance das metas de forma diária e reiterada; (...) que nas reuniões presididas pelo Sr. Sandro havia inclusive exposição daqueles atendentes ou vendedores com mau desempenho; que o motivo pelo qual a depoente pediu para se retirar da empresa fora justamente a pressão demasiada a que se via submetida diariamente, além de uma cobrança injusta com relação ao não pagamento de uma consumidora no final daquele ano de 2008; que chegou a presenciar uma discussão entre o gerente e o Sr. Sthefen Fernando, em função das cobranças excessivas; (...)”.

Fl. 54: “(...) que o tratamento dispensado pelo Sr. Sandro nem sempre era o adequado; (...) que testemunhou discussão entre o referido gerente e o Sr. Julio, que era gerente administrativo; que a discussão se deu em razão das



*condições de trabalho inadequadas (excesso de calor), do sumiço de horas extraordinárias e da imposição de metas inatingíveis; (...) que no total havia quase 40 funcionários e todos eram convocados para as reuniões; que nessas reuniões o gerente Sr Sandro tecia críticas e elogios, não raro fazendo comparativos pessoais: “que com o pessoal das vendas ele era mais radical” (...).”*

Fl. 55: *“(...) que o Sr. Sandro não tratava o depoente com o respeito devido; que as metas determinadas pelo Sr. Sandro eram inatingíveis; que essa cobrança repercutia negativamente no ambiente de trabalho; (...) que o Sr. Sandro expunha as eventuais inadimplências dos próprios empregados; que o referido gerente inclusive divulgava a lista dos empregados devedores; que faz parte da filosofia da Quero-Quero a não contratação de trabalhadores que tenham problemas creditícios; que a ordem da matriz era dispensar aqueles empregados que se mantivessem inadimplentes por muito tempo”.*

Fl. 56: *“(...) que o Sr. Sandro é uma pessoa que gosta de humilhar os funcionários bem como foi ele uma das pessoas que acusou indiretamente a depoente de ter furtado valores; que após o fato ocorrido em janeiro de 2009 se sentiu como se estivesse sendo sempre vigiada pela nova chefia administrativa e pelo Sr. Sandro; (...) que presenciou em várias ocasiões o Sr. Sandro distratando os funcionários em especial aqueles que trabalham como vendedores, humilhando-os como se fossem “seres inferiores”; que a pressão psicológica é de tal forma que a maioria dos funcionários se demite; que o Sr. Sandro é uma pessoa cruel; Sr Sandro não mede esforços para conseguir o que quer”.*

Fl. 57: *“(...) que sofreu afrontas e deboches por parte do Sr. Sandro; que ocasionou inclusive a dispensa do depoente; que o Sr. Sandro é uma pessoa de difícil trato e “sem escrúpulos”, tanto no pessoal quanto no profissional; (...) que nas reuniões o Sr. Sandro constrangia os demais funcionários, fazendo com que estes “se sentissem mal”; que apresentava números quanto às vendas expondo os funcionários, causando mais constrangimento”.*

Ao contrário do que pretende a ré, os depoimentos colhidos no âmbito do Inquérito Civil supracitado apenas corroboram os relatos informais ouvidos pela fiscalização do trabalho. Trata-se de elemento legalmente previsto que dá amparo, sustento à propositura da ação civil pública, gozando de presunção de veracidade e legitimidade, não havendo motivos para sua repetição em juízo. Ademais, quando entender necessário, o I. *Parquet* poderá decretar o sigilo



dos depoimentos para salvaguardar a integridade dos depoente, bem como assegurar o bom andamento do procedimento, o que inclusive ocorreu no presente caso.

De outro norte, a conduta da ré, ao incentivar a competitividade agressiva, leva à criação de um ambiente de trabalho hostil.

Já no âmbito do processo judicial, as testemunhas corroboram as atitudes perpetradas pela ré.

A testemunha Elisângela Correa da Rosa refere *“(...) que o gerente Sandro dedicava tratamento diferenciado aos empregados, conforme a sua conveniência; que a depoente ouviu um comentário feito por Sandro relativamente a um ex analista de crédito que trabalhara na reclamada, dizendo que a empresa não poderia ter como analista um antigo açougueiro de supermercado; que refere a depoente que o citado ex analista trabalhara anteriormente como açougueiro em um supermercado; que nas reuniões semanais Sandro costumava dividir os vendedores de maior produção para um lado da sala, e os de menor produção para outro; (...) que a divisão dos vendedores conforme a produção era em algumas reuniões e não em todas; que Sandro fazia comparação do atingimento de metas entre os vendedores; que quando separava os vendedores conforme a produção, dizia que para aqueles de melhor produção se podia "bater palmas" e para os outros não; que não havia cartazes comparativos das produções e metas;”*.

Já a testemunha Nair da Silva relata *“que viu algumas vezes o Sr. Sandro separar os vendedores, de um lado os que atingiram a meta, e noutro lado os que não atingiram a meta”*(fl. 495).

Nesse sentido, o presente caso, não trata apenas de assédio moral típico, no qual há idéia de cerco e conduta tendente ao isolamento de um trabalhador específico, mas de assédio moral organizacional. Essa forma de abuso patronal se caracteriza por sujeição de um grupo de trabalhadores a políticas agressivas mercantilistas da empresa, em razão das quais os dirigentes acreditam serem legítimas todas e quaisquer estratégias de trabalho em nome do lucro e da eficiência.

Condutas que provocam constrangimento e humilhação representam descumprimento de importantes e fundamentais obrigações patronais atinentes ao respeito e a urbanidade que devem sempre estar presentes na relações de trabalho.



O Poder Diretivo conferido aos empregadores pelo ordenamento jurídico não escapa aos critérios da razoabilidade e proporcionalidade, afinal, há limites que devem ser observados, de modo a não configurar o abuso de direito e evitar lesões à dignidade do trabalhador e a sua integridade psíquica.

Registre-se que o treinamento elaborado pela ré (noticiado à fl. 91 da defesa), com vistas a orientar seus colaboradores acerca das questões atinentes ao assédio moral mostra-se louvável e deve ser disseminada. No entanto, trata-se de uma das várias formas de combate das condutas típicas. A empresa deve zelar, orientar e efetivamente fiscalizar e punir eventuais colaboradores que porventura ajam dessa maneira.

Diante do exposto, a ré deverá ser condenada a abster-se de utilizar práticas vexatórias ou humilhantes contra seus empregados, diretos ou terceirizados, na admissão, no curso, ou após a extinção do contrato de trabalho, especialmente as que consistam em agredir física ou moralmente, humilhar, intimidar, perseguir, ou qualquer outro comportamento que os submeta a constrangimento físico ou moral ou que atente contra a honra e a dignidade da pessoa humana, adotando, ainda, todas as medidas necessárias para coibir qualquer prática de assédio moral, sob pena do pagamento de multa cominatória que arbitro em R\$ 6.000,00 por trabalhador prejudicado, multa esta reversível ao FAT – Fundo de Amparo ao Trabalhador.

Quanto ao pedido de pagamento a título de reparação pelas lesões coletivas, tem-se o seguinte:

Nosso direito positivo assegura a reparação da lesão moral nos incisos V e X do artigo 5º da Constituição da República e artigo 927 do Código Civil Brasileiro. A reparação, principalmente a de cunho coletivo, exerce uma função pedagógica e preventiva em relação ao infrator. Pedagógica porque coíbe a impunidade e preventiva porque visa evitar que danos dessa magnitude voltem a ocorrer.

Aplicável, in casu, o Enunciado n. 4 aprovado na 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho:

“4. “DUMPING SOCIAL”. DANO À SOCIEDADE. INDENIZAÇÃO SUPLEMENTAR. As agressões reincidentes e inescusáveis aos direitos trabalhistas geram um dano à sociedade, pois com tal prática desconsidera-se, propositalmente, a estrutura do Estado social e do próprio



modelo capitalista com a obtenção de vantagem indevida perante a concorrência. A prática, portanto, reflete o conhecido “dumping social”, motivando a necessária reação do Judiciário trabalhista para corrigi-la. O dano à sociedade configura ato ilícito, por exercício abusivo do direito, já que extrapola limites econômicos e sociais, nos exatos termos dos arts. 186, 187 e 927 do Código Civil. Encontra-se no art. 404, parágrafo único do Código Civil, o fundamento de ordem positiva para impingir ao agressor contumaz uma indenização suplementar, como, aliás, já previam os artigos 652, “d”, e 832, § 1º, da CLT’.

No que concerne ao valor da indenização, devem ser considerados os seguintes elementos: a extensão do dano, o grau de culpa do ofensor, a situação econômica das partes, o intuito compensatório da vítima e punitivo do agressor, sem causar enriquecimento sem causa, e o princípio da razoabilidade.

Com base em tais elementos, fixo a indenização por danos morais coletivos no valor de R\$ 60.000,00 a ser revertido ao FAT - Fundo de Amparo ao Trabalhador.

### **3- ANTECIPAÇÃO DOS EFEITOS DA TUTELA**

Presentes a prova inequívoca da alegação e o fundado receio de dano irreparável ou de difícil reparação, restam preenchidos os requisitos legais, razão porque defere-se o pedido de tutela antecipada para que a ré abstenha-se de utilizar práticas vexatórias ou humilhantes contra seus empregados, diretos ou terceirizados, na admissão, no curso, ou após a extinção do contrato de trabalho, especialmente as que consistam em agredir física ou moralmente, humilhar, intimidar, perseguir, ou qualquer outro comportamento que os submeta a constrangimento físico ou moral ou que atente contra a honra e a dignidade da pessoa humana, adotando, ainda, todas as medidas necessárias para coibir qualquer prática de assédio moral, sob pena do pagamento de multa cominatória que arbitro em R\$ 6.000,00 por trabalhador prejudicado, multa esta reversível ao FAT – Fundo de Amparo ao Trabalhador.

### **4- ABRANGÊNCIA DA PRESENTE DECISÃO**

A ré requer que a presente decisão abranja apenas suas filiais da cidade de Passo Fundo. Fundamenta sua pretensão na OJ 130 da SDI-II do TST.





No entanto, a ré faz clara confusão entre a competência para o julgamento da ação civil pública, objeto da referida orientação jurisprudencial, com os efeitos da coisa julgada neste tipo de demanda.

Assim, nos termos dos artigos 468, 472, e 474 do CPC e 93 e 103 do CDC, os efeitos da sentença proferida na ação civil pública vinculam as partes onde quer que estejam, independente da jurisdição do juiz prolator da decisão.

### III- DISPOSITIVO

Diante do exposto e nos termos da fundamentação supra, que passa a fazer parte do presente dispositivo, afasta-se a preliminar de ilegitimidade ativa e, no mérito, julga-se parcialmente procedente a ação civil pública movida pelo Ministério Público do Trabalho em face de **Lojas Quero-Quero S.A.**, condenando a ré a:

- a) Abster-se de utilizar práticas vexatórias ou humilhantes contra seus empregados, diretos ou terceirizados, na admissão, no curso, ou após a extinção do contrato de trabalho, especialmente as que consistam em agredir física ou moralmente, humilhar, intimidar, perseguir, ou qualquer outro comportamento que os submeta a constrangimento físico ou moral ou que atente contra a honra e a dignidade da pessoa humana, adotando, ainda, todas as medidas necessárias para coibir qualquer prática de assédio moral, sob pena do pagamento de multa cominatória que arbitro em R\$ 6.000,00 por trabalhador prejudicado, multa esta reversível ao FAT – Fundo de Amparo ao Trabalhador.
- b) Efetuar o pagamento da quantia de R\$ 60.000,00, a título de dano moral coletivo, a ser revertido ao FAT - Fundo de Amparo ao Trabalhador.

Antecipam-se os efeitos da tutela, nos termos do item 3 da fundamentação.

Os valores serão atualizados em liquidação de sentença, acrescidos de juros e correção monetária, na forma da lei.

Custas processuais pela ré, no valor de R\$ 1.320,00, em razão do valor ora arbitrado à condenação de R\$ 66.000,00.



PODER JUDICIÁRIO FEDERAL

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO

Intimem-se as partes.

Nada mais.

**Nelsilene Leão de Carvalho Dupin**

**Juíza do Trabalho Substituta**