



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO
4ª VARA DO TRABALHO DE ANANINDEUA
ACPCiv 0000717-30.2022.5.08.0119
AUTOR: MINISTERIO PUBLICO DA UNIAO
RÉU: INDUSTRIA E COMERCIO DE COSMETICOS NATURA LTDA

SENTENÇA – PJe – JT

I – RELATÓRIO

Trata-se de ação civil pública formulada via petição de ID 2e7712d.

A ré contestou no arquivo de ID 177ec2d.

Colhidos depoimentos de preposto e testemunhas.

Alçada fixada no valor atribuído à causa.

Razões finais escritas; frustrados os ofícios conciliatórios.

II – FUNDAMENTAÇÃO

1 – Da preliminar de ilegitimidade ativa

Em contestação, a ré arguiu ilegitimidade do órgão ministerial porque os direitos cuja tutela colima-se são individuais heterogêneos.

À luz do artigo 81 da Lei nº. 8.078/1990, será difuso o direito ou interesse continente dos caracteres da indeterminabilidade subjetiva e da incindibilidade objetiva e, coletivo, aquele que detiver os caracteres da determinabilidade subjetiva e da cindibilidade externa.

A indeterminabilidade subjetiva pressupõe evento dotado do condão de consubstanciar interesse *ad causam* a prescindir de relação jurídica prévia a coligar os lesados ou estes ao sujeito de direito responsável pelo ato lesivo; haverá, contudo, determinabilidade subjetiva nos casos em que houver uma relação jurídica específica, imediata e prévia - em vista a qual os titulares do direito são identificáveis - a coligar os lesados entre si ou à parte adversa.

A incindibilidade objetiva do direito ou interesse difuso deriva da indivisibilidade do objeto, isto é, não é abstratamente possível seccioná-los individual ou coletivamente; a cindibilidade do objeto concernente aos direitos ou interesses

coletivos em sentido estrito, a seu turno, é meramente interna, isto é, o objeto do interesse é incindível entre os sujeitos lesados, mas, externamente, vale dizer, entre o grupo determinável e outras pessoas, não, razão pela qual a jurisprudência, unanimemente e secundando a melhor doutrina, acolhe a disponibilidade coletiva, nas não a individual, de tais direitos.

À espécie, configura-se tipicamente direito coletivo, pois presentes os caracteres da determinabilidade subjetiva e cindibilidade externa do objeto – qual seja a essencialmente, reparação indenizatória por agravo moral coletivo e implantação de medidas administrativas para prevenção e repressão de condutas ilícitas; sob esta perspectiva e com esteio nos artigos 129, inciso III, da Constituição Federal, 6º, inciso VII, alínea “d”, da Lei Complementar nº. 75/1993 e 25, inciso IV, alínea “a”, da Lei nº. 8.625/1993, rejeita-se a arguição de ilegitimidade.

2 – Da prescrição

Em contestação, a ré evoca a prescrição bienal da ação porque “o ex-empregado Sr. Rodrigo Correa indicado como ‘assediador’ naquela reclamatória trabalhista - alegação repisada na exordial da presente ação -, teve seu contrato de trabalho rescindido em 01/04/2020” (vide ID 177ec2d; página 682 do processo completo em PDF).

As pretensões remissivas à tutela inibitória, por concernirem ao futuro, não se sujeitam à prescrição; a pretensão reparatória por agravo moral coletivo, por sua vez e porque ausente previsão expressa na Lei nº. 7.347/1985, submete-se, por analogia, ao regime estatuído no artigo 21 da Lei nº. 4.717/1965, que estatui prescrição quinquenal, não divisada no feito sob exame; logo, rejeita-se a arguição de prescrição.

3 – Do mérito

3.1 – Da higidez do meio ambiente laboral e da reparação indenizatória por dano moral coletivo

O Ministério Público do Trabalho reporta que instaurou o Inquérito Civil nº. 000351.2021.08.000/3-09 a partir de notícia de fato autuada em função de ofício expedido por este Egrégio Regional no âmbito da Reclamação Trabalhista nº. 0000023-83.2020.5.08.0005, movida por Diogo Pereira Dias com arrimo em atos lesivos à esfera personalíssima perpetrados por preposto empresarial, os quais alteiam-se transcritos na exordial; afirma-se que “ridiculizar pessoas publicamente, ressaltar aspectos de deficiência e menosprezá-las pela orientação sexual, chegando mesmo a ocorrer episódio de violência física, jamais pode ser interpretado como brincadeira, devendo ser punido exemplarmente” (vide ID 2e7712d - Pág. 22).

Em contestação, a ré não retorque com especificidade e no plano existencial os fatos relatados no Inquérito Civil nº. 000351.2021.08.000/3-09, senão contextualiza os eventos sumariados; vide: “eventuais apelidos e comentários podem não ter o intuito de humilhar ou constranger, e não tem por objetivo a criação de um meio ambiente de trabalho hostil, mas sim decorrem de um tratamento de menor formalidade, entre pessoas com alto grau de proximidade, como ocorrido na hipótese narrada pelo Parquet. São, portanto, exemplos dos desafios que qualquer empresa, inclusive a Natura, enfrenta na efetividade dos seus programas internos. Não representam provas de falta de compromisso ou ação, são questões que qualquer empresa irá enfrentar, e a Natura busca atuar de forma adequada” (ID 177ec2d; página 691 do processo completo em PDF).

Enuncia-se, ainda, que “se impugna a alegação de que teria havido perpetuação de qualquer condição hostil ou prática discriminatória no setor após o desligamento do Sr. Rodrigo. Se essa situação existiu enquanto o Sr. Rodrigo integrava a equipe, toda e qualquer condição de hostilidade foi sanada a partir de sua dispensa, não havendo mais quaisquer alegações, insurgências ou denúncias de suposto assédio moral no referido setor desde então” (vide ID 177ec2d; página 693 do processo completo em PDF).

E arremata-se: “apesar da alegação da exordial de 'insuficiência' das medidas oferecidas pela Natura, fato é que não houve relato de uma prática de dano moral estrutural, ao contrário, os depoimentos colhidos dizem respeito a uma única pessoa, em um grupo específico de indivíduos. Além disso, a partir da denúncia realizada pelo Sr. Diogo no próprio Canal de Denúncias da empresa, quanto ao seu descontentamento em relação aos comentários feitos pelo Sr. Rodrigo, o Sr. Rodrigo foi efetivamente desligado da empresa, tendo em vista a importância da manutenção de um ambiente de trabalho sadio para a Natura” (vide ID 177ec2d; página 695 do processo completo em PDF).

A formulação do raciocínio decisório evoluirá por etapas.

A primeira etapa atrela-se à caracterização dos fatos que consubstanciam a fundamentação remota da ação **(3.1.1)**.

A contestação contextualizou os fatos noticiados como expressões graciosas de ambiente profissional tipicamente informal, porém não retorquiou com especificidade e no plano ontológico os eventos que arrimam a ação; esta premissa descortina-se na asserção, veiculada na peça defensiva, segundo a qual “as narrativas de limitam a uma única pessoa, dentro de um grupo determinado” (vide ID 177ec2d; página 696 do processo em PDF) e que, malgrado a gravidade dos fatos, a ré optou por não resolver o contrato de trabalho do Operador de Produção Rodrigo José Silva Corrêa, mas resili-lo, como “estratégia jurídica de preservar os empregados

que tinham se sentido constrangidos pelas 'brincadeiras' praticadas pelo Sr. Rodrigo Correa, a empresa decidiu por desligá-lo sem justa causa" (vide ID 177ec2d; página 699 do processo em PDF).

Sob a iluminura da enunciação sedimentada no parágrafo precedente, impõe-se delimitar com exatidão os fatos e o período em que ocorreram.

Em audiência perante o órgão ministerial, o trabalhador Fabiano Ramon Leda Cunha relatou que trabalhou na unidade fabril de 2015 a 2019 e que "o Sr. Rodrigo Correa tinha o hábito de colocar apelidos em quase todos os funcionários; que o depoente foi contratado pela cota de pessoa com deficiência pela empresa; que o depoente possui uma deficiência física em razão de um problema na coordenação motora; que, ao andar, sempre faz o movimento de puxar uma das pernas e isso ocasiona um barulho no chão; que em razão disso o Sr. Rodrigo enfatizava a deficiência do depoente chamando-o de 'rasga bota'; que as chacotas eram feitas na frente de outras pessoas, sem o menor pudor; que o Sr. Rodrigo também fazia as chacotas com relação aos funcionários na ausência destes; que o depoente se sentia bastante constrangido por conta das chacotas e sempre reclamava diretamente para o Sr. Rodrigo, no entanto, este não parava com o comportamento inadequado; que pode citar outros apelidos que o Sr. Rodrigo colocava nos trabalhadores, colegas de trabalho do depoente; que a Sra. Mônica Almeida era apelidada de 'Vovó Mafalda'; que os trabalhadores sofriam muito com as chacotas, mas não reclamavam com medo de retaliações e até mesmo demissão; que pode afirmar que o comportamento do Sr. Rodrigo era homofóbico, pois não respeitava a opção sexual dos trabalhadores da empresa que eram homossexuais; que o colega de trabalho Diogo tinha deficiência visual e uma vez chegou a cortar a falange de um dos dedos, em razão de estar trabalhando em uma linha de produção mais rápida e não ter visto o movimento da máquina; que nessa ocasião o Sr. Rodrigo fez chacota com relação ao acidente de trabalho do Sr. Diogo e falou 'a bichinha cortou o dedo em um processo tão simples'; que o Sr. Rodrigo também chamava o Sr. Diogo de 'bicha qua qua qua'; que o depoente também foi vítima de discriminação não só pelo fato de ser pessoa com deficiência, mas também em razão de sua opção sexual; que o Sr. Rodrigo ficava enfatizando que o depoente gastava o seu dinheiro com homens; que o chefe imediato do Sr. Rodrigo, o Sr. Eladil, presenciava e tinha conhecimento de todas essas 'brincadeiras' e comportamentos inadequados do Sr. Rodrigo com os funcionários, mas nunca adotava qualquer providência; (...); que desde quando o depoente ingressou na empresa, o comportamento do Sr. Rodrigo já era assim e se manteve ao longo de todo o pacto laboral da mesma forma e até a saída do depoente ainda era o mesmo comportamento, não tendo sido adotada nenhuma providência pela supervisão; que as 'brincadeiras' e chacotas e comportamentos desrespeitosos eram fatos públicos e notórios por parte da supervisão; (...); que recorda de um empregado que tinha o apelido de 'corpo de coxinha'; que os apelidos colocados pelo Sr. Rodrigo nos

funcionários eram relacionados à: deficiência do funcionário, aparência ou opção sexual, no geral; (...); que a Mônica era a empregada que era apelidada de 'vovó Mafalda', em razão de sua aparência física e estatura; que o depoente tem conhecimento de que o Sr. Rodrigo chegou a agredir fisicamente o empregado Diogo, machucando-o em uma festa de confraternização da empresa; que o depoente não presenciou a violência, mas tomou conhecimento, assim como todos os outros colegas que estavam na confraternização, pois houve repercussão; que foi narrado na ocasião que o Sr. Rodrigo entrou no banheiro atrás do Sr. Diogo, que estava urinando, e o agarrou dizendo que iria 'comer o rabo do Sr. Diogo ali mesmo', tendo sido ocasionada a confusão em razão disso; que não recorda do Sr. Rodrigo ter sido suspenso ou sofrido qualquer tipo de penalidade em razão de tal comportamento; [...] que recorda, neste momento, que o Sr. Rodrigo chamava a funcionária Danielle de 'sapatão', em razão de sua opção sexual; que recorda que o Sr. Rodrigo também apelidou o Sr. Diogo de 'mão de moça'" (vide ID e7edca5).

O trabalhador Márcio de Jesus Cavalcante, que prestou serviço à ré de 2017 a 2020, afirmou em audiência perante o órgão ministerial, "que desde o primeiro dia de trabalho do depoente na empresa o Sr. Rodrigo sempre avacalhado o depoente, achincalhando-o na frente de outras pessoas; que o Sr. Rodrigo fazia muitas chacotas com o depoente na frente de outras pessoas fazendo referência ao corpo do depoente por ser gordo; que apelidava o depoente de 'corpo de mulher', 'corpo de senhora', 'senhora'; que esses apelidos e 'brincadeiras' e chacotas eram também muito comuns no momento em que o depoente estava no vestiário e o Sr. Rodrigo olhava o corpo do depoente e enfatizava forma do corpo do depoente; que as 'brincadeiras' e chacotas não eram direcionadas apenas ao depoente, mas a outros colegas de trabalho, por diversos motivos; que o Sr. Rodrigo também fazia chacotas no local de trabalho com relação ao colega Diogo, enfatizando a opção sexual do colega, afirmando que este era 'um viado escroto', 'que vivia com um negão na casa dele'; que as chacotas com relação ao empregado Diogo versavam sobre a questão do colega ser homossexual; que havia uma colega chamada Danielle que também sofria com as chacotas do Sr. Rodrigo; que este a chamava de 'sapatão', dizia que ela 'só queria saber das partes íntimas de mulheres'; que essas avacalhações com os funcionários sempre eram feitas na frente de todo mundo; que os trabalhadores se sentiam muito constrangidos no local de trabalho, pois ninguém quer ser achincalhado no seu local de trabalho e ainda ter uma plateia rindo de você; que ouviu o Sr. Rodrigo apelidando uma trabalhadora de 'calção', em razão do tamanho da calcinha que esta utilizava, mas não lembra o nome da colega; que o Sr. Rodrigo sempre afirmava que nenhum trabalhador da equipe dele prestava; que enfatizava que as mulheres estavam menstruadas quando iam ao banheiro ou quando estavam lentas no desempenho de suas atividades; (...); que o depoente não recorda alguns apelidos que eram colocados em alguns funcionários, mas afirma que o Sr. Rodrigo colocava apelidos em todos os funcionários e os apelidos eram vexatórios e sempre ligados a algum tipo de

deficiência que o trabalhador tinha, orientação sexual ou aparência; que não entende o motivo pelo qual o Sr. Rodrigo passou tanto anos trabalhando na Natura, pois a Natura tem um código de ética bem divulgado; que quando o trabalhador é contratado, no momento do treinamento, a empresa apresenta um código de conduta; que acredita que o Sr. Rodrigo permaneceu durante muitos anos na empresa porque era bom operador, do ponto de vista técnico; (...); que o Sr. Rodrigo envergonhou muitos trabalhadores na empresa ao longo dos anos; que o Sr. Rodrigo fazia chacota com o depoente até mesmo no ônibus fretado que fazia o transporte dos trabalhadores; que o depoente se sentia muito humilhado com essas chacotas e começou até a emagrecer para ver se as chacotas paravam; que o depoente mesmo nunca chegou a reclamar da situação à chefia, pois tinha medo de perder o emprego” (vide ID 216383e).

A trabalhadora Mônica Batista de Almeida, cujo pacto laboral subsistira de 2014 a 2022, afirmou no Inquérito Civil nº. 000351.2021.08.000/3-09 “que o ambiente de trabalho era muito pesado com a presença do Sr. Rodrigo; que o sr. Rodrigo utilizava vários apelidos para nomear os funcionários; que o apelido da depoente era enfatizado pelas costas da depoente; que ele não falava pessoalmente esse apelido a ela; que a grande maioria dos apelidos eram mencionados quando o funcionário não estava presente; (...) que o senhor Rodrigo estava se referindo a depoente como ‘vovó Mafalda’; que rotineiramente o senhor Rodrigo fazia chacotas com os funcionários utilizando apelidos; que a depoente chegou a reclamar com o chefe Eladil acerca das chacotas, e este apenas informou a depoente que iria conversar com o senhor Rodrigo; que após o diálogo do senhor Eladil com o senhor Rodrigo, a mudança de comportamento se dava por no máximo meio turno de trabalho, e no dia seguinte tudo se dava da mesma forma, com a continuação das chacotas com os funcionários; que havia um funcionário que tinha deficiência física em uma das pernas e o senhor Rodrigo fazia chacotas toda vez que ele passava ‘tá em cima, tá embaixo, tá em cima, tá embaixo’; que havia uma outra funcionária chamada Daniele que o senhor Rodrigo apelidava de ‘sapatão’; (...); que havia um funcionário chamado Alfredo que era chamado de ‘cachorro’ pelo senhor Rodrigo; que havia outro funcionário chamado Diogo que era chamado de ‘mão de veludo’; que o apelido do senhor Diogo foi em razão de um acidente de trabalho no qual o funcionário se machucou na mesa de montagem com uma caixa do sabonete e acabou sangrando demasiadamente a sua mão; que o senhor Rodrigo passou a apelidá-lo de ‘mão de veludo’; que havia uma funcionária chamada Suzana Campos que era apelidada de ‘cuecão de couro’; que a depoente tinha um colega de trabalho que considera muito íntimo e que mencionou à depoente que havia um grupo de whatsapp na empresa só com os homens, e que nesse grupo o senhor Rodrigo fazia chacotas, inclusive postando o traseiro das funcionárias mulheres; que o apelido da funcionária Suzana Campos de ‘cuecão de couro’ foi logo após a postagem de uma foto do traseiro da referida funcionária, na qual aparecia exatamente o formato da sua calcinha, e o senhor Rodrigo falava que era um ‘cuecão’; que até mesmo o próprio chefe Eladil foi apelidado pelo senhor Rodrigo;

que o apelido do senhor Eladil é 'capitão do mato'; que o senhor Rodrigo se posicionava como uma espécie de 'líder da chacota', ou você estava do lado dele e entrava na 'brincadeira' de reforçar os apelidos aos funcionários, ou você não estava com ele e virava alvo de mais chacotas; que a depoente, assim como outros colegas da montagem, presenciou o senhor Rodrigo se dirigindo ao senhor Diogo como 'fresco', 'viado'; que a depoente chegou a fazer denúncias anônimas na Ouvidoria, assim como outros colegas; que nenhuma das denúncias surtiu efeito; que como as denúncias eram anônimas, o senhor Rodrigo não ficava sabendo quem tinha denunciado e chegou a falar para a depoente que o senhor Eladil o chamou atenção para que este parasse com o que denominava de 'brincadeiras'; que chegou a mencionar que achava que aquelas denúncias eram 'frescura' e não compreendia como bullying no ambiente de trabalho; (...); que o senhor Eladil chegou a mencionar para a depoente que o fato de ela se constranger com as brincadeiras que eram feitas com os outros funcionários ainda ia levar à sua demissão; (...)" (vide ID a8f2041).

A trabalhadora Alessandra Sales Araújo, em inquirição procedida pelo Ministério Público do Trabalho no Inquérito Civil nº. 000351.2021.08.000 /3-09, declarou haver laborado de 2014 a 2020 e que "o Sr. Rodrigo costumava fazer diversas 'brincadeiras', chacotas com os funcionários e também utilizava palavras de baixo calão com os funcionários no meio ambiente de trabalho; que tinha uma colega da depoente chamada Danielle, que o Sr. Rodrigo chamava de 'sapatão', em razão de sua opção sexual, por esta ser homossexual; que o colega de trabalho da depoente, chamado Diogo, também sofria com as chacotas do Sr. Rodrigo, que era comumente apelidado de 'gay', 'bodinho', 'mão de moça'; que o apelido de 'mão de moça' foi em razão de um acidente de trabalho ocorrido no primeiro dia de trabalho com o Sr. Diogo, tendo este cortado o dedo em uma caixa de sabonete (cartucho) da Ekos; que o Sr. Rodrigo estimulava 'brincadeiras' e chacotas no meio ambiente de trabalho da empresa; que gostava de colocar apelidos nos colegas, mas não aceitava que nenhum colega colocasse apelidos nele; (...); que o Sr. Rodrigo utilizava expressões como: 'porra', 'caralho', 'burro' e que o funcionário não prestava para trabalhar com ele na linha de produção rotineiramente; que os apelidos que o Sr. Rodrigo colocava nos funcionários era uma prática generalizada; que havia uma senhora de aproximadamente 50 anos, chamada Mônica, que o senhor Rodrigo apelidava de 'vovó Mafalda', em razão de sua aparência; que os apelidos que foram colocados no empregado Diogo eram em razão da opção sexual do trabalhador e também em razão de sua deficiência, pois referido empregado possuía deficiência visual e também era apelidado de 'caolho'; que recorda que o Sr. Rodrigo também apelidava um funcionário chamado Márcio de 'corpo de coxinha'; que chegou a ouvir um outro apelido que foi colocado na empregada Suzana, em razão da calcinha que esta utilizava que era grande e o uniforme por ser branco, ficava visível o tamanho da calcinha, e o Sr. Rodrigo ficava enfatizando o tamanho da calcinha da funcionária, chamando-a de 'calção'; que o Sr. Rodrigo enfatizava a forma das calcinhas das funcionárias mulheres, dizendo 'esta está com calcinha de renda',

'aquela está com calcinha fio dental'; que a depoente não chegou a saber qual era apelido que foi colocado nela; que o senhor Rodrigo costumava falar mal dos funcionários, ou enfatizar os apelidos quando estes não estavam presentes, em regra; (...); que o Sr. Rodrigo apelidava até o chefe, Sr. Eladil, de 'capitão do mato' e 'velho carcará'; que esses apelidos eram falados na ausência do chefe, Sr. Eladil; que o Sr. Rodrigo costumava falar que o Sr. Eladil parecia que não tinha mulher, pois vivia na fábrica trabalhando; (...); que os funcionários se sentiam tristes com o meio ambiente de trabalho, pois este era ruim, com 'brincadeiras' e chacotas constrangedoras; que a depoente se sentia muito mal principalmente quando era falado da calcinha das funcionárias mulheres; que ficava com muita vergonha e chateada e tinha que usar duas calças por baixo do uniforme, evitando que o senhor rodrigo visse a forma da sua calcinha; que os empregados acabavam não reclamando da forma de tratamento dispensado pelo Sr. Rodrigo, pois tinham receio de serem trocados de linha de produção com reclamações ou até mesmo demitidos; que a linha de produção gerida pelo Sr. Rodrigo, era uma linha de baixa velocidade, portanto, era a linha de produção que a empresa inseria os empregados com deficiência, por conta das limitações destes; que, em razão disso, o Sr. Rodrigo falava que a sua linha de produção era 'ONG', 'casa de apoio'; que sempre falava que os empregados que vinham de outras linhas para a sua linha de produção eram empregados que já vinham para dar trabalho; (...); que acredita que a ouvidoria chegou a receber informações dos funcionários, tanto no que tange ao comportamento tanto do Sr. Rodrigo quanto da omissão do Sr. Eladil; que tem certeza que o Sr. Eladil tinha conhecimento de tudo que ocorria na linha de produção e dos comportamentos do Sr. Rodrigo para com os funcionários, mas mesmo assim foi omissos na solução dos problemas; que os apelidos que o Sr. Rodrigo colocava nos funcionários eram em razão da opção sexual, deficiência ou aparência, no geral" (vide ID 86d375a).

O trabalhador Kalel Fernandes Mesquita, que foi empregado da ré de 2014 a 2020, afirmou ao órgão ministerial que "o Sr. Rodrigo era ignorante e desrespeitoso para com os seus subordinados; que era comum o Sr. Rodrigo colocar apelidos nos funcionários; havia um funcionário chamado Diogo na linha de produção que era chamado pelo Sr. Rodrigo de 'viado', 'bicha cega', afirmando que aquele funcionário não rendia, que não sabia porque o funcionário estava naquela linha de produção; que havia uma outra funcionária chamada Vilma que também sofria com as chacotas do Sr. Rodrigo, sendo chamada de 'ceguinha' e também era falado que a funcionária não rendia nada na linha de produção; que havia uma funcionária chamada Mônica que era apelidada pelo Sr. Rodrigo de 'Vovó Mafalda', mas esse apelido não era falado diretamente à funcionária, mas sim ele comentava esse apelido com outros funcionários, fazendo chacotas; que no caso do Sr. Diogo as ofensas eram diretas ao próprio funcionário; que em relação à empregada Vilma, chegou a presenciar também o Sr. Rodrigo a chamando diretamente pelo apelido; que tinha um funcionário que em razão da sua condição física era apelidado pelo Sr. Rodrigo de

'corpo de coxinha'; que havia uma funcionária na linha de produção, chamada Danielle, que possuía uma deficiência em uma das mãos e por isso era chamada pelo Sr. Rodrigo de 'spider-man'; que esse apelido da senhora Danielle, o depoente ouviu apenas o Sr. Rodrigo falando para outros funcionários, que não chegou a presenciar o Sr. Rodrigo falando diretamente para essa funcionária; que o Sr. Rodrigo chegou a colocar apelido até no seu chefe, Sr. Eladil, chamando-o de 'carcará' e 'capitão do mato'; que não sabe o motivo dos apelidos colocados no Sr. Eladil; que chegou a colocar apelidos no funcionário Diogo também de 'mão de manicure' e 'mão de moça'; que esses apelidos de 'mão de manicure' e 'mão de moça' que foram colocados no Diogo foram em razão de o referido funcionário ter cortado seu dedo na linha de produção em uma caixa de papel, e acharam surreal um funcionário ter cortado o dedo em uma caixa de papel e daí se originou esse apelido; que havia uma outra funcionária chamada Suzana que era apelidada de 'cucão' pelo Sr. Rodrigo; que o apelido da Sra. Suzana era em razão do formato da calcinha usada pela funcionária, que era enfatizada pelo Sr. Rodrigo; que essa chacota com relação à calcinha da funcionária Suzana era entre os demais funcionários e não era falado diretamente à funcionária Suzana; (...); que tem conhecimento que alguns funcionários chegaram a denunciar esse bullying praticado pelo Sr. Rodrigo aos funcionários à ouvidoria da empresa, mas nenhuma providência foi adotada pela supervisão; que a supervisão era o Sr. Eladil e este tinha conhecimento do comportamento do Sr. Rodrigo no dia a dia, pois muitos funcionários iam diretamente à sua mesa e reclamavam das chacotas e comportamentos inadequados do Sr. Rodrigo para com os funcionários, mas nenhuma providência era adotada pela supervisão; (...); que havia um funcionário chamado Fabiano Ramon que era apelidado pelo Sr. Rodrigo de "rasga bota", em razão da limitação física que possuía em uma das pernas; que o seu emprego na Natura foi a primeira colocação no mercado de trabalho do depoente, com vínculo empregatício; que o depoente no início ficou extremamente impactado com a forma que os funcionários eram tratados pelo Sr. Rodrigo; que se sentia impotente e desapontado por presenciar seus colegas de trabalho sofrendo com esse tipo de tratamento" (vide ID 8963f32).

A inquirida Paula Adriana Ribeiro Guedes, que trabalhou na unidade fabril de Benevides de abril de 2014 a junho de 2020, reportou ao órgão ministerial "(...); que a depoente adquiriu tendinite após trabalhar vários anos efetuando movimentos repetitivos na linha de produção da Ekos; que, em razão dessa tendinite, a sua mão costumava ficar inchada e sentia dor; que o Sr. Rodrigo se referia a depoente como 'mão bichada' para seus colegas de trabalho, fazendo chacotas com esse fato; que o Sr. Rodrigo não chegou a falar diretamente para a depoente esse apelido, mas a depoente ficou sabendo pelos seus colegas que o Sr. Rodrigo se referia a ela como 'mão bichada'; que chegou a presenciar o Sr. Rodrigo se referindo a diversos funcionários por meio de apelidos, como: 'velho', 'bicha', dentre outros; que quase todo mundo tinha algum apelido colocado pelo Sr. Rodrigo; (...); que o Sr. Eladil

tinha conhecimento desse comportamento do Sr. Rodrigo com os funcionários, mas nunca adotava providências efetivas para solucionar esse problema; que o Sr. Eladil não fazia brincadeiras com os funcionários da mesma forma que o Sr. Rodrigo, mas algumas vezes pressionava os funcionários para que fizessem horas extras; que era comum os funcionários fazerem horas extras na linha de produção da depoente; que havia um funcionário chamado Diogo na época que a depoente trabalhava e que este era apelidado pelo Sr. Rodrigo de 'bicha', de 'quatro olhos' pelo fato de ter deficiência visual; que havia um apelido que o Sr. Rodrigo colocou em um funcionário que era "mão de moça", mas não recorda qual era o funcionário que era chamado assim; que o Sr. Rodrigo não gostava da equipe que coordenava e falava que a equipe era composta apenas dos restos de funcionários, pois havia trabalhadores idosos, com deficiência e outros problemas de saúde; [...] que havia uma funcionária chamada Danielle que tinha uma deficiência física em uma das mãos, e em razão disso era apelidada pelo Sr. Rodrigo como 'spider-man' e além disso a funcionária era homossexual e era apelidada em razão dessa circunstância também; que havia um funcionário chamado Fabiano Ramon, que tinha uma deficiência física e andava arrastando uma das pernas, que a depoente acha que o referido trabalhador não tinha o equilíbrio necessário para levantar uma das pernas, em razão dessa deficiência, e o Sr. Rodrigo o chamada de 'rasga bota'; que o Sr. Rodrigo também apelidava algumas meninas de 'cuecão'; que tal apelido se dava em razão de que o uniforme era muito branco e ficava meio transparente e as meninas costumavam colocar um short por baixo da calça e o Sr. Rodrigo costumava olhar e falar que era uma cueca a peça íntima dessas meninas; [...] que a depoente chegou a trabalhar em outras empresa além da Natura, como Yamada e em uma farmácia, e não era tratada dessa forma nem com chacotas, nem brincadeiras pejorativas como era tratada na Natura; que a depoente ficava com vergonha quando os seus colegas de trabalho contavam a ela acerca do que o Sr. Rodrigo falava de sua mão, mas que tentava não se deixar abalar, para poder continuar trabalhando; (...); que a funcionária Mônica Batista era apelidada de "Vovó Mafalda" pelo Sr. Rodrigo; que o apelido era em razão da idade da Sra. Mônica; que a funcionária Suzana Campos era apelidada de "cuecão" pelo Sr. Rodrigo; que acredita que o Sr. Eladil não adotava nenhuma providência em relação ao comportamento do Sr. Rodrigo, em razão do Sr. Rodrigo ser um bom operador do ponto de vista técnico, pois conseguia cumprir as metas de produção para a empresa, ou seja, entregar um número específico de partilhas por dia, ligar as máquinas, partir a linha, então, não adotavam nenhuma providência quanto a ele (...)" (vide ID 084a27c).

A trabalhadora Daniele Ferreira Machado, contratada em 2016 e todavia em serviço ao tempo em que inquirida pelo órgão ministerial no Inquérito Civil nº. 000351.2021.08.000/3-09, afirmou textualmente que "o Sr. Rodrigo nunca foi cordial com os funcionários; que sempre apelidava os funcionários de forma pejorativa; que utilizava palavras de baixo calão com os funcionários na linha de produção; que enfatizava que na linha de produção só havia pessoas que não serviam para ele; que

utilizada com a depoente os seguintes apelidos: “sapatão”, “chupona”, referindo-se à opção sexual da depoente, que é homossexual; que a depoente possui deficiência na mão direita (não possui o dedo médio); que em razão disso o Sr. Rodrigo fazia chacota com a depoente com relação a sua deficiência e perguntava como a depoente conseguia manter relação sexual com a sua companheira se não tinha o dedo médio; que o Sr. Rodrigo sempre enfatizava que os funcionários de sua linha de produção não serviam para nada; que a depoente ingressou na empresa como pessoa com deficiência na cota; que o Sr. Diogo era colega de trabalho da depoente, na mesma linha de produção, e também ingressou na empresa como pessoa com deficiência e era muito mal tratado pelo Sr. Rodrigo; que o Sr. Rodrigo apelidava o Sr. Diogo de ‘viado’, ‘bicha cega’, ‘viado cego’, referindo-se a opção sexual do Sr. Diogo e a deficiência do colega de trabalho; que havia uma Sra. na linha de produção chamada de Mônica, de aproximadamente 50 anos, que também recebia apelido pelo Sr. Rodrigo em razão da sua idade; que o apelido dela era ‘Vovó Mafalda’; que havia um colega de trabalho chamado Katsom Moisés, multiplicador de SAP, que era apelidado pelo Sr. Rodrigo de ‘nariz de sobreco de galinha’, em razão do formato do seu nariz; que o Sr. Rodrigo colocou apelido até no chefe imediato, Sr. Eladil, de ‘carcará’; que quando o Sr. Eladil não estava presente, o Sr. Rodrigo se referia a ele de forma pejorativa, utilizando palavras de baixo calão e chegava a dizer que queria mais que o chefe ‘se fodesse’; que o Sr. Rodrigo colocou apelido no Sr. João, que trabalha na linha de produção com a depoente e que possui 59 anos, de ‘velho pau mole’; que o Sr. Rodrigo ofendia com muita frequência a depoente e o Sr. Diogo, enfatizando a deficiência e opção sexual de ambos; que os apelidos colocados nos outros trabalhadores eram falados tanto na frente dos colegas como para outros colegas em comentários pejorativos; que havia uma funcionária chamada Mairla no setor da depoente, que era pessoa com deficiência e ocupava a função de auxiliar de produção; que a senhora Mairla tinha um problema na fala e o senhor Rodrigo imitava a fala da Sra. Mairla e a chamava de ‘fon fon’; (...); que a depoente chegou a tomar conhecimento de violência física praticada pelo senhor Rodrigo em face do senhor Diogo em uma festa de confraternização da Natura, que acha que esse fato na festa de confraternização no ano de 2018; que o Sr. Rodrigo não foi advertido nem suspenso em razão da violência cometida em face do Sr. Diogo; que o Sr. Rodrigo nunca foi suspenso na empresa em razão da conduta com os funcionários; que na festa de confraternização, o senhor Rodrigo deu uma rasteira no senhor Diogo, no banheiro; que a violência física ocorreu próximo à porta, e o Sr. Rodrigo ainda falou que iria ‘comer’ ali mesmo o Sr. Diogo; que a depoente soube do fato, pois estava bem próxima da porta do banheiro na ocasião; que o Sr. Rodrigo também apelidava o senhor Fabiano Ramon de ‘bicha aleijada’; que o Sr. Fabiano era homossexual e tinha uma deficiência na perna; que os trabalhadores se sentiam constrangidos com as brincadeiras, mas acredita que não reclamavam em razão do receio de represálias; que sabe que alguns empregados denunciaram na ouvidoria esses comportamentos do Sr. Rodrigo, mas nada foi conversado com os trabalhadores acerca do motivo da demissão do Sr. Rodrigo, se foi em razão de redução do quadro ou

se foi em razão do comportamento inadequado perante os trabalhadores; que a depoente nunca chegou a reclamar do comportamento do Sr. Rodrigo para o chefe Eladil, pois simplesmente ignorava as brincadeiras do Sr. Rodrigo; mas sabe de colegas que sofreram bastante com a forma de tratamento da chefia; que o Sr. Diogo, por exemplo, chegou a mencionar para a depoente que ficou sem vontade de trabalhar, em razão das agressões e chacotas; que o Sr. Rodrigo apelidava uma funcionária chamada Suzana de 'cuecão' em razão do tamanho de sua calcinha que era muito grande; que não recorda se o Sr. Josué tinha algum apelido; que o Sr. Rodrigo falava que na linha de produção dele só tinha gente que não prestava: 'aleijado', 'velho', 'sapatão', 'viado' (...)" (vide ID d6b4fdb).

O obreiro Diogo Pereira Dias, que prestou serviço para o ente empresarial de 2017 a 2019, depusera, no Inquérito Civil nº. 000351.2021.08.000/3-09, que "é pessoa com deficiência visual subnormal/baixa visão/visão monocular (CID H54.1 /H18.6/H53,0); (...); que havia um empregado no setor que o depoente trabalhava chamado Rodrigo Corrêa que era superior hierárquico direto do depoente; que na escala hierárquica era o depoente, depois acima o Sr. Rodrigo e após o Sr. Eladil; que o senhor Rodrigo, por diversas vezes, e de maneira comum apelidava, fazia chacotas com os subordinados, e até chegou a agredir fisicamente pelo menos dois funcionários pelo que tem conhecimento, entre eles o senhor Josué (que trabalha na monofatura, linha 1); que o senhor Rodrigo costumava falar mal até do chefe; que o senhor Rodrigo apelidava o chefe de 'Carcará'; que inclusive era comum o senhor Rodrigo criticar o chefe Eladil falando para os empregados que o Sr. Eladil era 'corno', 'e que havia outro homem pegando a mulher do Sr. Eladil', já que este vivia na empresa trabalhando; que a crítica era em razão do senhor Eladil trabalhar muito e convocar os trabalhadores para as jornadas extras; (...); que era rotineiro esses comentários em relação ao chefe; que o Sr. Rodrigo usava apelidos para diversos funcionários; que o depoente foi apelidado logo que ingressou na empresa de 'mão de manicure' e 'mão de moça', que esse apelido foi em razão do depoente ter se machucado na linha de produção de montagem em uma caixa de sabonete; que posteriormente o Sr. Rodrigo percebeu que o depoente tinha uma deficiência visual e passou a apelidá-lo de 'topeira', afirmando que este não enxergava nada e por último após descobrir que o depoente era homossexual passou a apelidá-lo de 'bicha cega', 'gay', 'viado', 'fresco'; que o senhor Rodrigo nunca chamava o depoente por seu nome, mas sim pelos apelidos mencionados; que esses apelidos não ficavam apenas no setor; que o Sr. Rodrigo divulgava esses apelidos por toda a fábrica; que inclusive quando havia troca de turno entre a turma da noite e a turma da manhã e havia algum funcionário novo do turno da manhã, o senhor Rodrigo apresentava o depoente aos novos funcionários como 'a bicha do turno'; que o depoente em que pese ficar indignado com essas posturas do senhor Rodrigo, costumava reclamar para o chefe Sr. Eladil, porém nenhuma providência era adotada, pois durante todo o pacto essa foi a forma de tratamento dispensada pelo senhor Rodrigo ao depoente e outros funcionários; que em razão do

depoente sempre levar ao Sr. Eladil as ocorrências, o Sr. Rodrigo falava que o depoente era 'X-9', 'fofoqueiro', 'e que se fosse na rua ele iria ver como se tratava um fofoqueiros', em tom intimidatório; que o Sr. Rodrigo falava para todos ouvirem que o senhor Diogo tinha tido muito azar na vida, pois além de ser cego ainda nasceu gay; que o senhor Rodrigo comentava na fábrica que a linha de produção que ele geria era a 'linha de produção da reabilitação', 'pois tudo que não prestava era colocado na sua linha de produção', 'que havia várias pessoas inúteis apenas para fazer número naquele setor', 'encher linguiça'; que essas falas do Sr. Rodrigo eram falas em tom jocoso e sempre falava bem alto para todos os empregados do setor ouvirem e até rirem; que falava que na sua linha de produção só tinham pessoas inúteis como deficientes, idosos, gays, lésbicas, pessoas acima do peso, anão (referindo-se ao empregado do setor que tinha 1,60 m, aproximadamente); que o setor que o depoente trabalhava era o setor de produção da linha 'Ekos', que é uma linha com fluxo de produção mais lento, em razão de que a verificação dos produtos é feita de forma manual pelos empregados; que era comum a empresa alocar empregados que tinham algum tipo de limitação física nessa linha de produção em razão dela ser mais lenta; (...); que havia uma funcionária chamada Daniele Ferreira Machado que era homossexual e em razão de ter se acidentado em uma outra empresa e ter perdido os dedos anelar e médio, era apelidada pelo senhor Rodrigo de 'Spider Man'; que o depoente não entendia o porquê o senhor Rodrigo chamava a funcionária de 'Spider Man', que chegou a indagar o motivo para a colega Daniele e esta lhe falou que era em razão da perda dos dois dedos de uma das mãos; que o senhor Rodrigo fazia chacotas em razão da opção sexual da depoente, perguntando 'Como ela fazia para ter relações com outra mulher, já que não tinha o dedo médio?'; que os comentários era sempre na frente de outros funcionários, em tom jocoso e os empregados percebiam que ele gostava quando todos riam; que o senhor Rodrigo era uma pessoa extremamente tóxica para o meio ambiente de trabalho; que o senhor Rodrigo chamava a senhora Daniele como 'Spider Man' ou como 'Dani sapatão' ou 'Dani lésbica'; que havia uma funcionária chamada Paula Guedes que trabalhava no turno noturno; que em razão das movimentações manuais e repetitivas feitas na linha de produção a mão dessa funcionária ficava inchada após o expediente e o senhor Rodrigo chamava-a de "mão bichada"; que a funcionária além de ter esse problema de ficar com a mão inchada após o expediente, tinha alergia ao sabonete de erva doce, e no dia que haveria a produção desse sabonete o senhor Rodrigo esperava a depoente ficar toda empolada para trocá-la de setor; que o senhor Márcio Cavalcante era apelidado de "corpo de coxinha crua"; que o senhor Rodrigo costumava colocar os apelidos e explicar para todos os funcionários o porquê do apelido; que o senhor Márcio Cavalcanti era apelidado dessa forma em razão do senhor Rodrigo ter visto o funcionário no vestiário sem roupa e ter enfatizado que este era 'gordo com dobrinhas'; que o senhor Fabiano Ramon era apelidado de 'rasga-bota', em razão de ter tido uma paralisia ao nascer e ter ficado com uma deficiência física, a qual dificultava o seu caminhar, tendo que arrastar um dos pés no chão ao andar, razão pela qual o senhor Rodrigo apelidava-o de 'rasga-bota', pois tinha

dificuldade de levantar um dos pés ao andar; (...); que o depoente chegou a entrar em contato com a diretora nacional da Natura, Sra. Ângela Pinhati, ainda quando estava trabalhando na empresa, comunicando acerca da conduta do senhor Rodrigo e da omissão do senhor Eladil, por e-mail e esta respondeu que não tinha conhecimento e que iria adotar providências, no entanto, nada foi feito; que o depoente chegou até a conseguir o número pessoal da referida diretora e mandou mensagem via whatsapp perguntando se esta tinha recebido seus e-mail's, pois acreditou que os e-mail's tinham sido lidos por alguma secretária e não teriam passado a informação a ela; no entanto a mensagem foi lida no whatsapp, mas não foi respondida; que havia uma funcionária do setor chamada Vilma que tinha deficiência visual e utilizava um olho de vidro e em razão disso era apelidada pelo senhor Rodrigo de 'Piratas do Caribe'; que havia uma funcionária que o senhor Rodrigo percebeu que utilizava uma calcinha de um formato um pouco maior que as outras meninas e que passou a apelidá-la de 'cucão'; (...)" (vide ID d0d9006).

Os depoimentos dos trabalhadores Fabiano Ramon Leda Cunha, Daniele Ferreira Machado e Diogo Pereira Dias revelam que o Operador de Produção Rodrigo José Silva Corrêa pública e renitentemente empreendia ilações licenciosas e imputava-lhes apelidos vituperiosos conexos à deficiência física e à orientação sexual.

A trabalhadora Paula Adriana Ribeiro Guedes reportou que, em função de tendinite, era ultrajada como "mão bichada", tendo ressaltado "que a depoente ficava com vergonha quando os seus colegas de trabalho contavam a ela acerca do que o Sr. Rodrigo falava de sua mão, mas que tentava não se deixar abalar, para poder continuar trabalhando" (vide ID 084a27c); este fato foi corroborado por Diogo Pereira Dias, segundo o qual "havia uma funcionária chamada Paula Guedes que trabalhava no turno noturno; que em razão das movimentações manuais e repetitivas feitas na linha de produção a mão dessa funcionária ficava inchada após o expediente e o senhor Rodrigo chamava-a de 'mão bichada'" (vide ID d0d9006).

Os trabalhadores Márcio de Jesus Cavalcante e Mônica Batista de Almeida reportaram que, por sua obesidade ou idade, o Operador de Produção Rodrigo José Silva Corrêa acoimava-lhes titulações ultrajantes, fato corroborado pelos obreiros Alessandra Sales Araújo e Kalel Fernandes Mesquita; no que concerne à obesidade, Diogo Pereira Dias ratificou o tratamento desabrido do qual destinatário o primeiro trabalhador ao relatar "que o senhor Márcio Cavalcante era apelidado de 'corpo de coxinha crua'" (vide ID d0d9006); no que tange à idade, a trabalhadora Daniele Ferreira Machado enunciou "que o Sr. Rodrigo colocou apelido no Sr. João, que trabalha na linha de produção com a depoente e que possui 59 anos, de 'velho pau mole'" (vide ID 084a27c).

Os obreiros Fabiano Ramon Leda Cunha, Márcio de Jesus Cavalcante, Alessandra Sales Araújo, Daniele Ferreira Machado e Paula Adriana Ribeiro

Guedes depuseram que a obreira Mônica Batista Almeida era alcunhada de “Vovó Mafalda” (fato ratificado pela própria obreira), e que a trabalhadora Daniele Ferreira Machado foi ofendida como “sapatão”, por sua sexualidade (fato ratificado por Mônica Batista de Almeida e pela própria trabalhadora destinatária do enxovalho discriminatório); Diogo Pereira Dias ratificou que “o senhor Rodrigo chamava a senhora Daniele (...) como ‘Dani sapatão’ ou ‘Dani lésbica’ (vide ID d0d9006).

A trabalhadora Daniele Ferreira Machado confirmou, em um relato denso, o tratamento singularmente agressivo que se lhe devotava ao relatar “que o Sr. Rodrigo ofendia com muita frequência a depoente e o Sr. Diogo, enfatizando a deficiência e opção sexual de ambos; (...); que utilizada com a depoente os seguintes apelidos: ‘sapatão’, ‘chupona’, referindo-se à opção sexual da depoente, que é homossexual; que a depoente possui deficiência na mão direita (não possui o dedo médio); que em razão disso o Sr. Rodrigo fazia chacota com a depoente com relação a sua deficiência e perguntava como a depoente conseguia manter relação sexual com a sua companheira se não tinha o dedo médio” (vide ID d6b4fdb).

O obreiro Diogo Pereira Dias reverberou a selvageria a que exposta a obreira Daniele Ferreira Machado ao declarar “que havia uma funcionária chamada Daniele Ferreira Machado que era homossexual e em razão de ter se acidentado em uma outra empresa e ter perdido os dedos anelar e médio, era apelidada pelo senhor Rodrigo de ‘Spider Man’; que o depoente não entendia o porquê o senhor Rodrigo chamava a funcionária de ‘Spider Man’, que chegou a indagar o motivo para a colega Daniele e esta lhe falou que era em razão da perda dos dois dedos de uma das mãos; que o senhor Rodrigo fazia chacotas em razão da opção sexual da depoente, perguntando ‘Como ela fazia para ter relações com outra mulher, já que não tinha o dedo médio?’” (vide ID d0d9006).

Os trabalhadores Diogo Pereira Dias, Kalel Fernandes Mesquita e Paula Adriana Ribeiro Guedes reportaram a ferocidade com que a obreira Daniele era vilipendiada por deficiência física – qual seja, amputação quirodáctila - via cognome “Spider Man” (uma alusão ao fato de que o personagem homônimo, ao emitir teias, recolhia os dedos anelar e médio até que as falanges distais tangenciassem a palma da mão, enquanto mantinha os dedos indicador e mínimo da direção dos filamentos de teia emitidos); os obreiros Kalel Fernandes Mesquita, Diogo Pereira Dias e Paula Adriana Ribeiro Guedes relataram, ainda, a desumanidade da cognominação de Fabiano Ramon Leda Cunha, cujo apodo era “rasga-botas” em função de deficiência física, o que confirma, no pormenor, as declarações prestadas pelo obreiro desacatado no arquivo de ID e7edca5.

Os trabalhadores Kalel Fernandes Mesquita, Alessandra Sales Araújo, Mônica Batista de Almeida, Daniele Ferreira Machado, Diogo Pereira Dias e Paula Adriana Ribeiro Guedes referiram que a obreira Suzana Campos perfizera objeto

de gracejos invectivos (“cucção” e “calção”) ante a demarcação em uniforme dos contornos de paramento íntimo; a obreira Alessandra Sales Araújo reportou, ademais, que os paramentos íntimos das empregadas ensejavam motejos pelo Operador de Produção Rodrigo José Silva Corrêa.

Os trabalhadores Fabiano Ramon Leda Cunha, Márcio de Jesus Cavalcante, Alessandra Sales Araújo, Kalel Fernandes Mesquita, Daniele Ferreira Machado, Mônica Batista de Almeida e Paula Adriana Ribeiro Guedes convergem no sentido de que o indigitado Operador de Produção vexava os demais obreiros – em particular Diogo Pereira Dias, autor da denúncia originária que motivou sindicância interna – por condição sexual, via epítetos desairosos como “bicha”, “bichinha”, “sapatão”, “mão de moça”, “viado”, “fresco”, “bicha alejada” e outros congêneres; os obreiros Kalel Fernandes Mesquita, Daniele Ferreira Machado e o próprio Diogo Pereira Dias evocaram a alcunha “bicha cega”, marchetada à dignidade de Diogo Pereira Dias – em decorrência de sua homossexualidade e ceratocone, enfermidade que vulnerou-lhe a visão.

Os obreiros Diogo Pereira Dias, Paula Adriana Ribeiro Guedes, Daniele Ferreira Machado e Alessandra Sales Araújo comprovaram que a chocante e sistemática hostilização não azorrava os trabalhadores somente individualmente, senão outrossim coletivamente, pois convergiram ao noticiar que o sujeito ativo das vexações descrevia a linha de manufatura que comandava como, por exemplo, um destino de “pessoas inúteis como deficientes, idosos, gays, lésbicas, pessoas acima do peso, anão (referindo-se ao empregado do setor que tinha 1,60 m, aproximadamente)” (vide ID d0d9006).

Decisivamente, no Relatório de Sindicância de ID 120d13e, exibido pela ré, constou, no campo *“incident/allegations description”*, o teor das alcunhas que motivaram a investigação interna; vide: “as denúncias relatam que o denunciado Rodrigo Correa discrimina e assedia moralmente, não apenas o denunciante Diogo Dias ao apelidá-lo fazendo referência à sua deficiência física e orientação sexual, mas também outros colegas da equipe ao utilizar apelidos ofensivos e chamando-os de ‘incompetentes’, ‘incapazes’, ‘burros’, ‘idiotas’, criticando a forma de trabalho e fazendo-os sentirem-se diminuídos profissionalmente. No caso 39, o manifestante trouxe alguns exemplos de apelidos utilizados pelo denunciado Rodrigo Correa, quais sejam: (i) Kilinsmann – bumbum guloso; (ii) Monica - velha tarada/vovó Mafalda; (iii) Suzana – cucção; (iv) Daniela - sapatão bichada; (v) Fabiano - rasga bota; (vi) Diogo - viado cego; (vii) Hugo - gordo preguiça” (página 1.978 do processo completo em PDF).

No campo *“investigation results”*, a própria ré concluiu: “Embora os entrevistados tenham reportado que alguns colegas, dentre eles o próprio denunciante, davam liberdade para que fossem feitas brincadeiras e piadas, ficou claro

que o denunciado constrangia os demais ao colocar apelidos em todos da equipe, sempre destacando os defeitos/deficiências das pessoas ou algum complexo que pudessem ter. Nesse sentido, as entrevistas trouxeram que o denunciado fazia com frequência piadas com o denunciante chamando-o de 'viado cego', 'bicha cega', 'caolho', reforçando sempre sua deficiência física e orientação sexual, sendo que em algumas situações o próprio denunciante teria dito ao denunciado que não estava gostando das 'brincadeiras', mas ainda assim esse insistia na gozação. Pessoas mais próximas do denunciante disseram que ele dizia ficar triste com as brincadeiras do denunciado por sentir que eram genuinamente maldosas, algo que ele não percebia em relação aos demais. Alguns dos entrevistados confirmaram o uso por parte do denunciado dos apelidos apresentados nas denúncias - 'bumbum de ouro'; 'vovó Mafalda'; 'velha tarada'; 'sapatão' etc. Além disso, os entrevistados também trouxeram que o denunciado era uma pessoa 'rude' e 'grosseira' - quem não gostasse dele que tiraria da linha de produção, ou mesmo poderia solicitar o seu desligamento ao gestor Eladil".

No campo "*conclusions*", a ré foi explícita e iniludível: "após entrevistas realizadas, restou evidenciado que o denunciado Rodrigo José Silva Correa discriminou e assediou moralmente pessoas do time, dentre eles o denunciante Diogo Dias, mediante atos ofensivos relacionados a deficiência física e sexualidade" (vide ID 120d13e; página 1.980 do processo em PDF).

Destarte, a premissa decisória que emerge do cotejo analítico entre os depoimentos e a sindicância é que havia um contexto vilipendante sistemático e reiterado engendrado por alcunhas insultantes atinentes à orientação sexual ou aparência, deficiência ou limitação físicas.

Em virtude do expressivo número de trabalhadores em uma unidade fabril, é estatisticamente provável que parcela dos destinatários das imputações de apodos subjetivamente não experimentasse aversão às práticas; daí não avulta, todavia, comprometimento ao raciocínio decisório, pois a ilicitude não se afeta aos obreiros cuja esfera personalíssima não foi subjetivamente vergastada, senão à generalidade dos obreiros que, pelo teor objetivo dos tratamentos menoscabantes renitentemente impingidos, foram submetidos a meio ambiente laboral incompatível com os artigos 1º, inciso III, 5º, incisos III, parte final, e X, e 6º, *caput* (que consagra o direito social à saúde, o qual inclui a higidez psíquica) da Carta Magna, e 157 da CLT.

A tese, enunciada em contestação, segundo a qual "eventuais apelidos e comentários podem não ter o intuito de humilhar ou constranger, e não tem por objetivo a criação de um meio ambiente de trabalho hostil, mas sim decorrem de um tratamento de menor formalidade, entre pessoas com alto grau de proximidade, como ocorrido na hipótese narrada pelo Parquet" (vide ID 177ec2d; página 691 do processo completo em PDF) é insubsistente - não somente porque a densidade semântica das alcunhas oprobriosas denota rusticidade dantesca em si, como porque a

própria ré, em campo intitulado “*conclusions*” do relatório de sindicância, alhures transcrito, deduziu expressamente que houve a perpetração de atos discriminatórios e assédio moral, isto é, houve o reconhecimento documentado de que os eventos noticiados não se amoldam à perspectiva da pilhéria consentida ou de meros queixumes melindrados, senão desbordam os limites da legalidade para, por sua reiteração, sistematicidade e execrável densidade, infringirem preceitos normativos que regulam o meio ambiente laboral e as relações de trabalho.

É precisamente em função da conclusão encerrada em sindicância empresarial que o depoimento da primeira testemunha apresentada pela ré em audiência (vide ata de ID f1a63b6) – a qual declarou “que nunca presenciou brincadeiras ofensivas no ambiente de trabalho com colegas; que não considera o ambiente da empresa como de assédio; que considera o ambiente confortável e amistoso; que é comum colegas de trabalhos manterem amizade fora da empresa; que considera formal seu ambiente de trabalho mais formal; que não enfrentou problemas com colegas de trabalho; que não trabalhou diretamente com Rodrigo Correia; que não presenciou Rodrigo fazendo brincadeiras ofensivas no ambiente de trabalho” – carece do condão de comprometer a validade e solidez do raciocínio decisório.

A imputação de titulações oprobrias a expressivo número de trabalhadores não se restringiu a eventos esporádicos nem se concentrou em períodos exíguos; ao contrário, os depoimentos dos inquiridos perante o órgão ministerial retratam que a antonomásia por insultos condensou o expediente vocativo habitualmente adotado pelo Operador de Produção Rodrigo José Silva Corrêa e que as imputações ofensivas manifestaram-se por anos.

Com efeito, o obreiro Fabiano Ramon Leda Cunha relatou que trabalhou na unidade fabril de 2015 a 2019 e que “desde quando o depoente ingressou na empresa, o comportamento do Sr. Rodrigo já era assim e se manteve ao longo de todo o pacto laboral da mesma forma e até a saída do depoente ainda era o mesmo comportamento, não tendo sido adotava nenhuma providência pela supervisão” (vide ID e7edca5).

O trabalhador Márcio de Jesus Cavalcante, que prestou serviço à ré de 2017 a 2020, afirmou em audiência perante o órgão ministerial, “que desde o primeiro dia de trabalho do depoente na empresa o Sr. Rodrigo sempre avacalhado o depoente, achincalhando-o na frente de outras pessoas; (...); que o Sr. Rodrigo envergonhou muitos trabalhadores na empresa ao longo dos anos” (vide ID 216383e).

Já a trabalhadora Daniele Ferreira Machado, contratada em 2016 e todavia em serviço ao tempo em que inquirida pelo órgão ministerial no Inquérito

Civil nº. 000351.2021.08.000/3-09, afirmou textualmente que “o Sr. Rodrigo sempre foi extremamente arrogante; que o Sr. Rodrigo nunca foi cordial com os funcionários; que sempre apelidava os funcionários de forma pejorativa” (vide ID d6b4fdb).

Para esta sentença, é irrelevante definir por quantos anos exatamente o aviltamento perpetrado em ambiente laboral persistiu; é suficiente concluir que este evento transcorreu por quantidade relevante de anos a ponto de marcar, para os envolvidos, o ambiente laboral como prejudicial por tal característica.

O Ministério Público do Trabalho também veicula, como fundamento remoto da ação, o ato, imputado ao ente empresarial, de “coagir os funcionários a prestarem horas extras e laborarem em finais de semana, com vistas ao atingimento de metas” (vide ID 2e7712d - Pág. 20).

A exigência de sobrejornada não depende da anuência do trabalhador, mas unicamente da conveniência do empregador, observados os parâmetros legais; portanto, a percepção subjetiva de trabalhadores convocados para a prestação de horas suplementares de que se não consentirem à sobrejornada estarão sujeitos a represálias não corresponde, objetivamente, a um ato de constrangimento ilegal perpetrado pela empresa.

No pormenor, o relato do obreiro Kalel Fernandes Mesquita é representativo; no Inquérito que subsidiou a presente ação civil pública, o obreiro declarou “o Sr. Eladil era muito preocupado com o cumprimento de metas e costumava convocar os operadores para trabalhar na empresa de forma frequente; que os demais funcionários da linha que não eram operadores eram convocados de forma sutil, mas se sentiam obrigados a fazer horas extras e também trabalhar em finais de semana; que o depoente costumava ter a folga semana, mas houve casos que não conseguiu gozar esse direito, por conta dessas solicitações do Sr. Eladil” (vide ID 8963f32).

Repare-se que o trabalhador inquirido não faz alusão a um ato concreto, específico e determinado suscetível de ser objetivamente enquadrado como constrangimento ilegal para a prestação de sobrejornada (como, por exemplo, a extrapolação dos limites definidos em lei ou normas coletivas), mas meramente uma percepção subjetiva – ilustrada no adjetivo “sutil” – de que a convocação para labuta em sobrejornada ou em finais de semana não deveria ser resistida.

A trabalhadora Paula Adriana Ribeiro Guedes, após asseverar que o “Sr. Eladil não fazia brincadeiras com os funcionários da mesma forma que o Sr. Rodrigo” (vide ID 084a27c - Pág. 2), relatou que o supervisor “algumas vezes pressionava os funcionários para que fizessem horas extras; que era comum os funcionários fazerem horas extras na linha de produção da depoente”; também aqui, o verbo empregado – “pressionava” – denota elevado grau de subjetividade, pois não

existe a discriminação de um fato certo, específico e determinado suscetível de enquadramento – ou não – pela autoridade judiciária como ato de efetiva coação moral ilícita.

A trabalhadora Daniele Ferreira Machado, por sua vez, confirmou “que o Sr. Eladil conversa com os trabalhadores de forma cortês” (vide ID d6b4fdb - Pág. 3), o que demonstra que a evocação de coação por via sutil pelo obreiro Kalel Fernandes Mesquita deriva de uma percepção subjetiva, e não de um fato objetivo.

A tese de que o “Sr. Eladil Araújo sempre convocava os trabalhadores para trabalhar no dia do descanso semanal remunerado” (vide ID d0d9006 - Pág. 1), enunciada pelo trabalhador Diogo Pereira Dias no Inquérito Civil nº. 000351.2021.08.000/3-09, contraria o depoimento de Kalel Fernandes Mesquita, do qual se abstrai que a regra geral era a fruição de repouso semanal remunerado e, apenas excepcionalmente, a convocação para estas datas; de qualquer sorte, não fica claro no depoimento do trabalhador Diogo Pereira Dias se havia labor aos domingos desacompanhado de compensação em outro dia da semana.

A tese de que “os trabalhadores dificilmente não aceitavam a convocação” (vide ID d0d9006 - Pág. 1), outrossim enunciada pelo trabalhador Diogo Pereira Dias no Inquérito Civil nº. 000351.2021.08.000/3-09, é inconsistente porque, como se examinado alhures, a exigibilidade de sobrejornada, contanto que satisfeitos os requisitos estatuídos em lei ou norma coletiva, não depende da aquiescência do empregado; no mais, a tese de “que o Sr. Eladil utilizava argumentos para convencer a pessoa que não queria ir para o trabalho extra falando por exemplo ‘tinha sido solicitado pela empresa o nome de três pessoas para serem demitidas e que ele estava avaliando os nomes’, ‘que estava avaliando o desempenho dos funcionários que não estavam aceitando fazer extra’ e aí os funcionários acabavam sempre aceitando” (vide ID d0d9006 - Pág. 1) não é corroborada por outros trabalhadores, que não citaram explicitamente coerções consubstanciadas especificamente nas aludidas frases, quer por sua literalidade, quer por equivalentes semânticos.

Em relação ao trabalho em finais de semana, não há ilicitude no ato, pois o artigo 1º da Lei nº. 605/1949 determina que o repouso semanal remunerado deve recair preferencialmente, e não compulsoriamente, aos domingos, podendo ser fruído, pois, em outro dia da semana; de qualquer sorte, o trabalhador Kalel Fernandes Mesquita foi expresso ao reportar “o depoente costumava ter a folga semanal”, ou seja, as ocasiões em que não havia o repouso semanal remunerado, mas o adimplemento dobrado da parcela (dado que o obreiro não citou inadimplemento), eram episódicas e circunstanciais, não denotando o caractere de sistematicidade potencialmente revelador de um contexto de constrangimento ilegal.

Por fim, o trabalhador Diogo Pereira Dias descreveu “que o depoente chegou a sofrer violência física e assédio sexual por parte do senhor Rodrigo, pois numa oportunidade em que houve uma festa de confraternização da empresa e o depoente foi ao banheiro urinar, o senhor Rodrigo estava alcoolizado e agarrou o depoente por trás, ocasião em que o depoente para se defender da agressão deu uma cotovelada no senhor Rodrigo e este derrubou o depoente no chão e começou gritar falando que ‘ia comê-lo ali mesmo’; que a confusão foi presenciada por alguns colegas que ouviram a confusão e entraram no banheiro para apaziguar; que o senhor Eladil tomou conhecimento do fato e falou para o depoente que era apenas uma brincadeira do Sr. Rodrigo e que era para relevar” (vide ID d0d9006).

O ato foi corroborado pelos depoimentos, prestados perante o órgão ministerial, dos trabalhadores Fabiano Ramon Leda Cunha e Daniele Ferreira Machado.

O fato acima descrito tem uma dimensão moral e uma dimensão física; a dimensão moral perfaz expressão da hostilidade correlatada à sexualidade, reconhecida outrora; a dimensão física, no entanto, encerra ato único, pois não houve remissão, em outros depoimentos ou inquirições, a ato similar; a singularidade da investida a subtrai da moldura do agravo moral coletivo, pois ausente a multiplicidade de destinatários e a sistematicidade na perpetração.

A segunda etapa do raciocínio decisório consiste em identificar a origem dos ataques e destina-se a demarcar, no tempo, o período em que a importunação vexatória existiu **(3.1.2)**.

Todos os depoimentos atermados no Inquérito Civil nº. 000351.2021.08.000/3-09 convergem que a concepção e enunciação pública das alcunhas ofensivas remonta ao Operador de Produção Rodrigo José Silva Corrêa, cujo contrato foi resilido por iniciativa do ente empresarial em 01.04.2020 (vide TRCT de ID b2414a2; página 715 do processo completo em PDF).

A questão, então, é apurar se havia outros agentes empresariais que reverberassem as ultrajantes alcunhas costumeiras adotadas na linha de produção e se os vocativos correspondentes subsistiram após a extinção do contrato de trabalho do referido Operador de Produção.

A questão acima referida se justifica porque a trabalhadora Mônica Batista de Almeida evocou, no âmbito do sobredito Inquérito Civil, que indivíduo nominado Caleb “atua na função de operador de máquinas, linhas 1 e 2, e também tem comportamento inadequado no que tange aos funcionários; que o senhor Caleb já se referiu ao empregado Marcelo Paulo que trabalha nas linhas 1 e 2, enfatizando uma possível opção sexual e chamando-o de ‘pauludo’ e chegou ao ponto

de convidar a depoente para saírem para o motel ela, 'pauludo' e ele; que a depoente chegou a comentar o fato com a sua analista Dione, superior hierárquica à depoente, e esta levou o fato ao senhor Eladil, o qual mencionou à depoente que falou com Paulo e este disse que não se incomodava com as brincadeiras e afirmou à depoente que esta era a única que se incomodava com aquele comportamento do Caleb e que isso ainda levar à demissão da depoente; que o Caleb se refere diretamente ao empregado Marcelo Paulo como 'pauludo'; que chegou a ouvir o senhor Caleb falar diretamente ao senhor Marcelo Paulo que iria 'pegá-lo e comer o seu cu'; (...); que nessa ocasião estavam presentes a depoente, o senhor Marcelo Paulo e o senhor Eladil, sendo que a depoente cobrou uma providência do senhor Eladil e esse disse que não ouviu; que a depoente só presenciou Caleb fazendo essas chacotas constrangedoras com o empregado Marcelo Paulo; que reafirma que o meio ambiente de trabalho, na concepção da depoente, mesmo com a saída do senhor Rodrigo, permanece inadequado, com a presença de 'brincadeiras' e chacotas inadequadas para um meio de ambiente de trabalho sadio; que a empresa está omissa em relação ao comportamento do senhor Caleb, que já foi denunciado pela depoente; que o senhor Eladil tem uma forma de proceder com os funcionários, principalmente com as mulheres, que as deixa coagidas, intimidadas, pois frequentemente afirma que 'mudanças irão ocorrer e vai ter que demitir uma'; que frequentemente usa falas de que irá demitir a funcionária e isso deixa a funcionária extremamente consternada, pois ao invés de adotar providências que tem que adotar, fica utilizando essas falas para coagir e intimidar as funcionárias (...)" (vide ID a8f2041).

Em audiência, desta feita perante o Juiz, a trabalhadora Mônica Batista de Almeida, na qualidade de testemunha, reafirmou "que o ambiente não mudou depois da saída de Rodrigo; que com a saída de Rodrigo as brincadeiras continuaram com adeptos daquele" (vide ID f1a63b6).

No entanto, os demais depoimentos não corroboram a tese de que os vocativos vexatórios conservaram-se após a rescisão do contrato de trabalho do Operador de Produção Rodrigo José Silva Corrêa ou que fossem perpetrados por outrem.

Em audiência, o trabalhador Diogo Pereira Dias afirmou textualmente que "os demais operadores não se comportavam como Rodrigo, pois só ele tinha as atitudes" (vide ID f1a63b6); é certo que, posteriormente, relatou "que presenciou outros empregados com comportamento igual a de Rodrigo" (ibidem), mas, ao declarar que "não recorda nomes" (ibidem), entremostra-se a inconsistência desta tese formulada *a posteriori*; a premissa que se adota, assim, é que o aludido trabalhador implicitamente circunscreveu a fonte dos aviltamentos ao Operador de Produção Rodrigo José Silva Corrêa.

A terceira testemunha apresentada pelo Ministério Público do Trabalho – qual seja, o obreiro Fabiano Ramon Leda Cunha – declarou que não integrava a linha de manufatura, mas o setor administrativo; o depoente compromissado foi explícito ao reportar “que considerava seu setor de trabalho amistoso, não sentindo nenhum problema consigo; que não presenciou discriminação ou assédio no seu setor” (vide ID f1a63b6), referindo-se ao setor administrativo que integrava; como estas declarações se restringem ao setor administrativo, conclui-se que o depoimento prestado perante o órgão ministerial em Inquérito Civil remonta a eventos sucedidos na linha de manufatura, setor distinto; logo, não é possível invalidar o depoimento deste obreiro.

O trabalhador Kalel Fernandes Mesquita, por sua vez, foi enfático ao restringir a descompostura ao Operador de Produção Rodrigo José Silva Corrêa ao reportar “que o depoente no início ficou extremamente impactado com a forma que os funcionários eram tratados pelo Sr. Rodrigo; que se sentia impotente e desapontado por presenciar seus colegas de trabalho sofrendo com esse tipo de tratamento” (vide ID 8963f32).

Decisivamente, a obreira Daniele Ferreira Machado, como testemunha no processo nº. 0000023-83.2020.5.08.0005, foi explícita ao reportar que “após o desligamento do Sr. Rodrigo não houve mais problema de comportamento dentro da empresa” (vide ID f5fc12f - Pág. 3); a mesma trabalhadora, no Inquérito que subsidiou o aforamento da corrente ação civil pública, depusera que “esse clima de preconceito, discriminação, violência e assédio ocorreu durante o período em que senhor Rodrigo estava na empresa; que atualmente o clima melhorou muito, não havendo mais essas brincadeiras e utilização de apelidos com os funcionários no setor em que a depoente trabalha; que o tratamento inadequado com os funcionários cessou com a saída do Sr. Rodrigo; que o Sr. Eladil conversa com os trabalhadores de forma cortês” (ID d6b4fdb - Pág. 3).

O Ministério Público do Trabalho, com esteio em inquirição da obreira Mônica Batista de Almeida, enunciou no instrumento de ação que “o depoimento aponta ainda que a represália do superior hierárquico se dava de modo inverso, isto é, o empregado ultrajado era repreendido e até ameaçado por reportar sua insatisfação com as condutas abusivas, sendo a empregada, inclusive, desligada da empresa no ano de 2022” (vide ID 2e7712d - Pág. 12).

Entretanto, a rescisão contratual em 2022 – dois anos após a extinção do pacto laboral do Operador de Produção Rodrigo José Silva Corrêa – não denota represália empresarial; em relação à repreensão e ameaça ao trabalhador aviltado ao reportar a sua insatisfação, depreende-se dos depoimentos prestados pelos trabalhadores Fabiano Ramon Leda Cunha, Alessandra Sales Araújo e Kalel

Fernandes Mesquita convergem no sentido de que o supervisor Eladil do Socorro Pires de Araújo adotou uma postura negligente, mas que não agiu para retaliar os obreiros lesados.

Logo, a conclusão que se formula na corrente etapa do raciocínio decisório é que o contexto vituperioso sistemático, malgrado recorrente no tempo, circunscreveu-se à iniciativa do Operador de Produção Rodrigo José Silva Corrêa e extinguiu-se com a resilição do contrato de trabalho que outrora o coligara à empresa; a circunscrição das ilicitudes que desserviram ao ambiente profissional a termo pretérito elide, por lógica, meramente a atualidade do estado de ilicitude, mas não afasta o fato de que houve atentado aos artigos 1º, inciso III, 5º, incisos III, parte final, e X, e 6º, *caput* (que consagra o direito social à saúde, o que inclui a sua expressão psíquica), da Constituição Federal, e ao artigo 157 da CLT.

A terceira etapa do raciocínio decisório correlata-se à análise da escala hierárquica e a ciência da ré dos agravos perpetrados **(3.1.3)**.

É incontestado, pelo teor da sindicância presidida pelo setor de *compliance* empresarial, que o supervisor Eladil do Socorro Pires de Araújo ocupava o cimo hierárquico na linha de manufatura na qual os eventos que consubstanciam a fundamentação remota da ação se sucederam.

O estamento administrativo imediatamente subordinado ao supervisor Eladil do Socorro Pires de Araújo não era ocupado pelos trabalhadores depoentes, senão pelo Operador de Produção Rodrigo José Silva Corrêa – o qual, porquanto, detinha ascendência hierárquica e poder de gestão e comando sobre os trabalhadores depoentes; isto porque a preposta empresarial no processo nº. 0000023-83.2020.5.08.0005 foi expressa ao depor que “o Sr. Rodrigo era o dono da linha durante a produção, sendo considerado o superior hierárquico do reclamante **[isto é, do trabalhador Diogo Pereira Dias]**; que era ele quem dava todas as ordens e diretrizes de produção” (vide ID f5fc12f - Pág. 2).

A confiança inespecífica, pressuposto fenomênico à existência e execução de qualquer contrato de trabalho como manifestação da natureza *intuitu personae* deste, estrema-se, do ponto de vista patronal, pela razoável expectativa a que o obreiro desempenhe as atividades a serem-lhe cometidas em conformidade às normas que regulam as relações de emprego em geral no âmbito da empresa; a nota distintiva deste nível fiduciário concerne à equitativa e universal distribuição aos empregados e associa-se a atividades de mero engenho intrínsecas ao processo produtivo da empresa ou que viabilizem-no com imediatidade, sem conexão direta ao complexo de poderes desagregados da figura do empregador.

O Operador de Produção Rodrigo José Silva Corrêa, entretanto, por deter ascendência diretiva sobre os trabalhadores inquiridos, atuou substitutivamente ao empregador na linha de produção que comandara; a atuação é substitutiva porque o exercício de poder diretivo pressupõe fidúcia qualificada e traduz tipicamente a figura jurídica de empregador, posto que tal poder lhe é conferido pelo artigo 2º, *caput*, da CLT; o fato de o nível de poder diretivo outorgado ao aludido Operador de Produção dotar-se de amplitude limitada - pois não se lhe enfeixassem ao mister potestades típicas à figura de empregador indiscriminadamente, tais como discricionariedade na formulação de estratégias empresariais, ampla liberdade de contratação, autonomia para admitir, punir, resilir e resolver contratos de trabalho, alocação de investimentos e movimentação financeira - não compromete o raciocínio decisório, pois, em função da complexidade na gestão de companhias transnacionais, os poderes centrais de organização dos fatores de produção - próprios ao empregador - experimentam separação em múltiplas e sobrepostas instâncias no processo de horizontalização da empresa moderna; neste sentido, o aquinhoamento de poderes de gestão limitados não exclui a atuação substitutiva.

Se o Operador de Produção Rodrigo José Silva Corrêa agia substitutivamente ao empregador, exercendo parcela do poder diretivo na linha de manufatura que outrora comandara - conquanto sob balizas administrativas internas -, logicamente exsurge inoponível a tese de que, objetivamente, a ré não detivesse ciência dos atos ilegais perpetrados.

A ciência empresarial do contexto vituperioso divisado nos arquivos processuais alçava-se ademais ao supervisor Eladil do Socorro Pires de Araújo, ao qual vinculado o Operador de Produção Rodrigo José Silva Corrêa; os elementos que amparam esta conclusão serão analisados por ocasião do exame da culpabilidade empresarial.

É possível concluir, ainda, que instâncias superiores ao supervisor estavam cientes; o trabalhador Diogo Pereira Dias, no Inquérito Civil nº. 000351.2021.08.000/3-09, afirmou "que o depoente chegou a entrar em contato com a diretora nacional da Natura, Sra. Ângela Pinhati, ainda quando estava trabalhando na empresa, comunicando acerca da conduta do senhor Rodrigo e da omissão do senhor Eladil, por e-mail e esta respondeu que não tinha conhecimento e que iria adotar providências, no entanto, nada foi feito" (vide ID d0d9006).

Da mesma forma, a trabalhadora Mônica Batista de Almeida declarou que "chegou a fazer denúncias anônimas na Ouvidoria, assim como outros colegas; que nenhuma das denúncias surtiu efeito; que como as denúncias eram

anônimas, o senhor Rodrigo não ficava sabendo quem tinha denunciado e chegou a falar para a depoente que o senhor Eladil o chamou atenção para que este parasse com o que denominava de "brincadeiras" (vide ID a8f2041).

Igualmente, a obreira Alessandra Sales Araújo ratificou "que acredita que a ouvidoria chegou a receber informações dos funcionários, tanto no que tange ao comportamento tanto do Sr. Rodrigo quanto da omissão do Sr. Eladil" (vide ID 86d375a); ao cabo, a trabalhadora Daniele Ferreira Machado corroborou a existência e disponibilidade do canal de ouvidoria e que houve acionamento: "que sabe que alguns empregados denunciaram na ouvidoria esses comportamentos do Sr. Rodrigo, mas nada foi conversado com os trabalhadores acerca do motivo da demissão do Sr. Rodrigo, se foi em razão de redução do quadro ou se foi em razão do comportamento inadequado perante os trabalhadores" (vide ID d6b4fdb).

A quarta etapa ao raciocínio decisório correlata-se ao reconhecimento de dever indenizatório e à caracterização da responsabilidade civil da ré **(3.1.4)**.

A noção de agravo moral coletivo é uma derivação da tutela de direitos e interesses metaindividuais pela ordem normativa, ante a superação do entendimento segundo o qual os valores morais se restringiriam aos estritamente individuais para divisarem-se valores morais próprios às coletividades – em exegese consentânea ao princípio da máxima efetividade do disposto nos artigos 5º, incisos III, parte final, e X, da Constituição Federal, 6º, incisos VI e VII, da Lei nº. 8.078/1990, e 186 e 927 do Código Civil -, os quais, uma vez lesados, tornam-se suscetíveis a reparação civil.

Neste sentido, percebe-se que a noção de agravo moral coletivo não se atrela ao fundamento civil da dor psíquica, inerente ao atentado à esfera moral individual, uma vez que não apenas a dor anímica e subjetiva tenha o condão de desencadear a responsabilização civil, como também quaisquer danos que sobrevenham ao complexo de valores que impregnem e caracterizem tal ou qual coletividade, dando azo à irrupção de um sentimento comum de desprestígio de um valor dotado de estatuto jurídico; no pormenor, leciona Carlos Alberto Bittar, *verbum pro verbo*:

[...] dano moral coletivo é a injusta lesão da esfera moral de uma dada comunidade, ou seja, é a violação antijurídica de um determinado círculo de valores coletivos. Quando se fala em dano moral coletivo, está-se fazendo menção ao fato de que o patrimônio valorativo de uma certa comunidade (maior ou menor), idealmente considerado, foi agredido de maneira absolutamente injustificável do ponto de vista jurídico: quer isso dizer, em última instância, que se feriu a própria cultura,

em seu aspecto imaterial. Tal como se dá na seara do dano moral individual, aqui também não há que se cogitar de prova da culpa, devendo-se responsabilizar o agente pelo simples fato da violação (*damnum in re ipsa*) (Do dano Moral coletivo no atual contexto jurídico brasileiro. Revista do direito do consumidor. São Paulo, RT, p. 55, 1994).

A Constituição Federal adotou o princípio, em seu artigo 5º, incisos V a X, da reparação integral; ao não circunscrevê-lo à esfera individual, a Carta Magna desbravou nova fronteira no estudo dogmático da tutela reparatória coletiva; é o que se abstrai, por exemplo, dos artigos 6º, 7º, 194, 196 e 205, demais dos instrumentos constitucionais para sua proteção inscritos nos artigos 5º, incisos LXX e LXXIII, e 129, inciso III.

O dever reparatório deriva de quatro elementos, quais sejam:

a) caracterização do agravo a partir da constatação empírica de lesão a valores extrapatrimoniais compartilhados por certa comunidade capaz de objetivamente ensejar a emergência social de sentimento comum de desprestígio, aviltamento ou congênere;

b) conduta antinormativa;

c) dolo ou culpa;

d) nexo causal;

À espécie, os fatos dos quais originaram o evento lesionador foram analisados com detença na primeira etapa do raciocínio decisório (3.1.1); a gravidade intrínseca que lhes emana é objetivamente idônea a inspirar ingente repúdio social (transcendendo a esfera individual e restrita de cada trabalhador lesado) e a vulnerar valores coletivos, quais sejam, a dignidade humana, o direito a um meio ambiente laboral hígido, a honorabilidade dos membros de uma comunidade e a integridade psíquica dos trabalhadores alicerçada na expectativa coletiva de não sofrer humilhação por deficiência física, aparência ou sexualidade; esta gravidade objetivamente lesiva é reconhecida, aliás, pelo próprio ente empresarial, que, de modo explícito, concluiu, em relatório de sindicância, que “após entrevistas realizadas, restou evidenciado que o denunciado Rodrigo José Silva Correa discriminou e assediou moralmente pessoas do time, dentre eles o denunciante Diogo Dias, mediante atos ofensivos relacionados a deficiência física e sexualidade” (vide ID 120d13e; página 1.980 do processo em PDF).

A antijuridicidade do evento lesionador reside na contrariedade às normas que promanam dos artigos 1º, inciso III, 5º, incisos III, parte final, e X, e 6º,

caput (que consagra o direito social à saúde, o qual inclui a higidez psíquica) da Carta Magna, 157 da CLT, 6º, inciso VI, da Lei nº. 8.078/1990 (por analogia) e 186 e 187 do Código Civil.

A antijuridicidade é reconhecida pela CLT, ainda, no artigo 483, alínea “d”, em gravidade tal que faculta-se ao trabalhador lesado em sua honra invocar falta grave imputável ao empregador a fim de resolver o contrato de trabalho.

O dolo configura-se porque, em função da posição de comando do Operador de Produção Rodrigo José Silva Corrêa na linha de manufatura, a ré cometeu-lhe parcela – conquanto limitada – do poder diretivo que tipicamente demarca a qualidade jurídica de empregador, na forma do artigo 2º, *caput*, da CLT; daí decorre que o referido Operador de Produção agia, nas circunscrições da sua delegação administrativa, substitutivamente ao empregador; a atuação substitutiva denota, sob o primado da lógica, o dolo; a separação do poder diretivo em múltiplas escalas de comando, com amplitudes variadas, não descaracteriza a atuação substitutiva – que é a essência da ação dolosa da entidade empresarial -, mas revela, meramente, o processo de horizontalização do poder decisório da moderna corporação.

Conquanto se adote a premissa de que, tecnicamente, não se configura o dolo, será inarredável reconhecer-se culpa em dupla dimensão.

A primeira dimensão da culpabilidade denota-se na modalidade *in eligendo*, pois a ré contratou o sobredito Operador de Produção, atraindo-se, porquanto, a norma consagrada no artigo 932, inciso III, do Código Civil, segundo o qual é responsável pela reparação civil o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais ou prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele.

A segunda dimensão da culpabilidade descortina-se na negligência em neutralizar a fonte lesionadora a partir da premissa de que a ciência empresarial do contexto vituperioso divisado nos arquivos processuais estendia-se ao supervisor Eladil do Socorro Pires de Araújo, ao qual vinculado o Operador de Produção Rodrigo José Silva Corrêa.

Em tempo, os trabalhadores Fabiano Ramon Leda Cunha, Kalel Fernandes Mesquita e Mônica Batista de Almeida relataram que o supervisor Eladil do Socorro Pires de Araújo estivera ciente dos eventos que corporificam a fundamentação remota da ação; não obstante dissensão entre os depoentes sobre a reação do aludido supervisor, é mais provável que as declarações de Mônica Batista de Almeida – que reconheceu promoção de admoestação do Operador Rodrigo José Silva Corrêa por Eladil do Socorro Pires de Araújo – avulsem congruentes ao efetivo contexto dos fatos,

tendo em vista que, no pormenor, houve corroboração pelo depoimento de preposta empresarial em audiência do processo nº. 0000023-83.2020.5.08.0005 – trasladada sob ID f5fc12f - Pág. 2 -, segundo a qual “o Sr. Rodrigo já foi desligado da Natura; que antes de ser desligado ele já havia recebido advertência, inclusive por escrito sob a forma como se comunicava com os funcionários”.

A terceira testemunha apresentada pela ré em audiência, que atua como “gerente ética e *compliance*; que é responsável pelo Brasil com a atribuição de implementar o programa de integridade da empresa” (vide ID f1a63b6), também reportou que “para o caso do Sr. Rodrigo foi aplicada sanção disciplinar e treinamento, não lembrando qual foi a sanção” (ibidem); se houve treinamento, logicamente a sanção aplicada não concerniu à extinção do pacto laboral, o que confirma o depoimento da preposta no sobredito feito no sentido de que a conduta do Operador de Produção Rodrigo José Silva Corrêa era conhecida pelo ente empresarial, tendo motivado inclusive sancionamento disciplinar e treinamento específico.

Na sentença proferida no processo nº. 0000023-83.2020.5.08.0005 desponta a transcrição de áudio remetido ao trabalhador Diogo Pereira Dias pelo funcionário David, assistente da Central de Serviços Compartilhadas da ré; consta-lhe como inteiro teor:

“É ai é isso, Diogo, o Eladil foi bem claro, tá, inclusive quando a gente falou com ele, ele disse que já tinha feito uma conversa com todo mundo, né, para perguntar, não, para comunicar, para falar um pouquinho sobre essa questão, para reforçar com o time a importância de não ter esse tipo de comportamento se repetindo. Inclusive ele falou para a gente que, se aquele rapaz, que eu esqueci o nome dele agora, se aquele rapaz não tivesse uma mudança de comportamento, nada iria impedi-lo de desligado, principalmente porque ele sabe que essa questão é muito séria, é levada muito a sério pela Natura e ele realmente se comprometeu” (vide ID de257da - Pág. 5).

Consta na sentença que “foi confirmado pela preposta da Natura que a voz que aparece no áudio da mensagem é do Sr. David, assistente de Central de Serviços Compartilhados e que a pessoa a que ele se reporta como o rapaz que deveria ter uma mudança de comportamento é o Sr. Rodrigo” (vide ID de257da - Pág. 5); o teor do áudio é deveras ilustrativo de que o gestor Eladil do Socorro Pires de Araújo não somente estava ciente da do contexto hostil e infamante instalado na linha de manufatura, como, inclusive, que havia exigido ajustamento de conduta, sob pena de desligamento contratual.

É verdade que o relatório de sindicância de ID 120d13e lastreou-se na premissa de que “em relação ao gestor do denunciado, não ficou comprovado que o mesmo tivesse ciência de tal prática, ou mesmo tivesse sido omissivo quanto ao comportamento do Rodrigo Correa, tampouco ser desrespeitoso com os colaboradores” (vide página 1.980 do processo completo em PDF); contudo, o relatório de sindicância, especificamente no pormenor, carece de consistência tanto por contrariar o depoimento dos trabalhadores inquiridos pelo órgão ministerial, quanto, sobretudo, por atentar à literalidade do depoimento da preposta na ata de audiência do processo nº. 0000023-83.2020.5.08.0005, trasladada sob ID f5fc12f - Pág. 2 e transcrito precedentemente.

Portanto, a ré estava ciente da conduta reiterada – tendo, inclusive, aplicado sanção disciplinar o supracitado Operador de Produção -, porém, sem embargo, não foi capaz de neutralizar os eventos danosos com eficácia tão logo irromperam.

Em instrumento intitulado “resposta à réplica”, a ré enuncia que “a alegação no caso presente se funda na ocorrência de assédio moral pontual, praticado por um empregado da empresa, e não um assédio moral organizacional, em que se estaria tratando de atos inseridos na política institucional da companhia em razão da adoção de modelos inadequados de gestão - o que justamente afasta a repercussão social alegada” (vide ID 4a3da0c; página 2.062 do processo completo em PDF).

Ocorre que é irrelevante que o sujeito ativo dos atos ilícitos perpetrados corresponda a um único indivíduo e que os eventos ilegais tenham se originado em um único setor (isto é, a linha de manufatura supervisionada por Eladil do Socorro Pires de Araújo e operacionalmente comandada por Rodrigo José Silva Corrêa), pois a lei não condiciona o agravo moral – mormente em sua expressão coletiva – ao concurso de dois ou mais indivíduos ou ao espraiamento por múltiplos setores empresariais.

Ademais, o conceito de “pontual” adotado pela ré alicerça-se na premissa de que o assédio que não promana como normativo abstrato definido pela Alta Administração da Companhia para a totalidade de suas unidades fabris e departamentos é necessariamente “pontual”; no entanto, o termo “pontual” foi empregado de modo inadequado no sobredito instrumento; a um, porque o evento lesivo que subsiste por anos não é episódico ou circunstancial; a dois, porque o que caracteriza ontologicamente o assédio é a reiteração e sistematicidade, elementos incompatíveis com a circunstancialidade de um ato ilícito; repare-se que, no documento de ID 6fe5da9 - Pág. 50, a reclamada reconhece que o assédio moral corresponde à “exposição de um colaborador a situações humilhantes e

constrangedoras, de forma repetitiva (como uma espécie de perseguição) e prolongada, no exercício de suas funções, o que, em última instância, desestabiliza a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização”; desta definição alieiam-se representados os caracteres da reiteração e sistematicidade, sendo que, no relatório de sindicância de ID 120d13e, a própria Companhia concluiu que houve assédio moral.

O nexo causal entre o dolo (uma vez que o Operador de Produção, por deter poder diretivo na linha de manufatura, atuava substitutivamente ao ente empresarial) ou culpa (se, para fins argumentativos, inadmitirmos a caracterização de dolo, indubitavelmente haverá culpa *in eligendo* e negligência da escala de comando superior ao indigitado Operador de Produção – qual seja, o supervisor Eladil do Socorro Pires de Araújo – em ceifar no nascedouro e de modo eficaz o procedimento ilícito adotado) e o evento lesionador a princípios éticos e valores jurídicos coletivos descortina-se ontologicamente.

Em razões finais, a ré colima a exclusão de responsabilidade porque “não houve demonstração de que todos os integrantes da equipe do Sr. Rodrigo que teriam sido suposta e diretamente atingidos pelas ‘brincadeiras’ tenham buscado alguma reparação por dano moral que lhes tenha individualmente atingido. Da mesma forma, não houve demonstração de que a equipe, de forma geral, se sentisse ofendida em sua honra ou moral pelo tratamento conferido pelo Sr. Rodrigo, como muito menos houve prova a esse respeito no tocante aos empregados da unidade da Natura em Benevides de forma geral” (vide ID d20463c; página 2.086 do processo em PDF).

Os temas invocados no parágrafo antecedente são irrelevantes para elidir a responsabilidade pelo comprovado assédio moral discernido no meio ambiente laboral; o tema foi explorado outrora, na primeira etapa do raciocínio decisório.

Desta feita, constitui-se o dever de indenizar, pelo qual é responsável a ré.

A quinta etapa ao raciocínio decisório concerne à discriminação de critérios que orientam a fixação do *quantum debeatur* **(3.1.5)**.

De plano e dado que o parágrafo primeiro, incisos I a IV, do artigo 223-G da CLT foi declarado inconstitucional por este Egrégio Regional no âmbito do Incidente de Arguição de Inconstitucionalidade Cível 0000514-08.2020.5.08.0000, entendimento cuja inteligência acolhe-se e aplica-se por disciplina judiciária, descabe tariffar a natureza da ofensa.

Os critérios a perfazerem vetor na definição do *quantum debeat* congemina-se no artigo 223-G da CLT, incisos I a XII.

O bem jurídico tutelado (inciso I) – isto é, a dignidade humana, o direito a um meio ambiente laboral hígido, a honorabilidade dos membros de uma comunidade e a integridade psíquica dos trabalhadores alicerçada na expectativa coletiva de não sofrer humilhação por deficiência ou limitação física, aparência ou sexualidade - detém natureza transindividual e singular relevância.

O desprestígio à ordem pública exprimido no ato ilícito perpetrado e as consequências socialmente críticas e significativas denotativas de severa intensidade da humilhação experimentada pelos membros da coletividade (inciso II) prejudicam a confiança do homem comum, em geral, e da coletividade dos trabalhadores lesados, em particular, na força normativa do ordenamento jurídico e na solidez das instituições.

Não há notícia nos arquivos processuais de lesões psicológicas irreversíveis experimentadas pelos trabalhadores atingidos pelos atos ilícitos (inciso III).

A ação do ente empresarial (pois o Operador de Produção Rodrigo José Silva Corrêa, por sua ascendência diretiva na linha de manufatura, atuou substitutivamente ao empregador) ou, no mínimo, a culpa (uma vez que comprovado que o gestor Eladil do Socorro Pires de Araújo tinha conhecimento dos fatos, mas não houve neutralização eficaz e imediata) gerou reflexos pessoais nos destinatários das ofensas e ensejou reflexos sociais pungentes ante a violação aos bens jurídicos outrora enunciados (inciso IV).

A recorrência dos ultrajes por anos, somente cessada com a rescisão contratual do sujeito ativo, denuncia a veemência dos desdouros impingidos à comunidade (inciso V).

As condições em que a ofensa ocorreram exigem especial censura (inciso VI):

a) porque se trata de ambiente de trabalho, o qual, por natureza, é regulado, fiscalizado e sujeito a normas de conduta, tendo em conta que: I – a primeira testemunha apresentada pelo órgão ministerial relatou, em audiência, “que participou de todos os treinamentos de código de conduta” (vide ID f1a63b6); II – a segunda testemunha apresentada pelo órgão ministerial relatou, em audiência, “que participou de todos os treinamentos de código de conduta, que possuíam a temática sobre assédio” (ibidem); III – a terceira testemunha apresentada pelo órgão ministerial depusera, em audiência, “que participou de todos os treinamentos de código de ética e conduta da empresa; que tratavam nos treinamentos sobre a proibição de assédio na

empresa” (ibidem); IV – a primeira testemunha apresentada pela ré afirmou em audiência “que treinamento de código de conduta é anual e aborda assédio; que tais treinamentos são didáticos e de fácil compreensão” (ibidem); e V – a segunda testemunha apresentada pela ré declarou em audiência “que participou de treinamento anual de código de conduta com abordagem de assédio; que a linguagem de treinamento é simples; que preenche formulário ao final do treinamento como questionário dos conhecimentos; que há orientação nos treinamentos sobre canais de denúncias; que nos diálogos de segurança abordam questão de assédio e canais de denúncias” (ibidem);

b) consoante examinado alhures, a ré estava objetivamente ciente do contexto sistemático de transgressão a preceitos normativos na linha de manufatura – o que houvera motivado, inclusive, censura e treinamento ao sujeito ativo – e, sem embargo, não tomou medidas eficazes para cessar definitiva e imediatamente a selvageria dantesca discernida nos arquivos processuais, somente o fazendo em abril de 2020, após anos de recorrência dos atos lesivos, o que recrudesceu o prejuízo moral experimentado pela coletividade atingida; a repercussão social, portanto, foi significativa, pois a negligência em reprimir e neutralizar a ação lesiva a aprofundou em sua hostilidade, ampliou-a em destinatários (incrementando a sua repercussão social; repare-se que foram diversos os obreiros atingidos) e consolidou-a no tempo; tanto os elementos sintetizados no parágrafo precedente, quanto no corrente, encerram agravantes.

O grau de dolo é elevado (inciso VII), ante a atuação substitutiva do sujeito ativo dos atos ilícitos, conforme expendido outrora; ainda que não se admita o dolo, será irremissível adotar-se a premissa de que a culpabilidade é descomedida, pois a ré, objetivamente ciente da conduta do Operador de Produção Rodrigo José Silva Corrêa, não tomou providências eficazes para cessá-la imediatamente, o que gerou o acúmulo – por anos e recorrentemente – de vexações.

A retratação espontânea prevista no inciso VIII é um tema que se confunde com a promoção de esforços efetivos para minimização da ofensa, estatuída no inciso IX do artigo 223-G da CLT; por esta razão, os fundamentos aplicáveis para o inciso IX – doravante sumariados - são extensíveis ao tema sintetizado no inciso VIII do artigo 223-G da CLT.

O relatório de sindicância de ID 120d13e (vide página 1.980 do processo em PDF) revela que a equipe de apuração recomendou a rescisão do contrato de trabalho que vinculava à ré Rodrigo José Silva Corrêa em virtude da conclusão de que o aludido Operador de Produção “discriminou e assediou moralmente pessoas do time, dentre eles o denunciante Diogo Dias, mediante atos ofensivos relacionados a deficiência física e sexualidade”; este fato configura uma reação, ainda que tardia, ao contexto sistemático e reiterado de atentado a preceitos normativos em ambiente

profissional e, por esta razão, constitui um esforço efetivo para minimizar a ofensa (inciso IX) e equipara-se a uma retração (inciso IX).

O tema sintetizado no inciso X – isto é, perdão tácito ou expresso – não se amolda à reparação indenizatória por agravo moral coletivo.

A situação social dos trabalhadores tornou-se vulnerável porque a ré, sem embargo ciente dos atos ilícitos perpetrados em ambiente laboral, não adotou medidas eficazes para neutralização plena e de imediato, senão após anos de recorrência dos atos lesivos; a vulnerabilidade foi agravada pela situação econômica dos lesados, uma vez que o ato resilitório por iniciativa dos trabalhadores atingidos não é uma alternativa viável em um país com elevado desemprego e escassez de vagas industriais (as quais, sabidamente, são melhor remuneradas e acompanham-se de mais benefícios que as vagas no setor de serviços).

A situação social da ré, por outro lado, é mais complexa.

Por um lado, são irretorquíveis os dividendos publicitários amealhados com a política de contratação de grupos vulneráveis; neste sentido, a existência de um ambiente em que impera o tratamento degradante contra tais grupos revela incoerência com o discurso público.

Por outro, é manifesto que a ré não discrimina grupos vulneráveis no processo de contratação – repare-se, no pormenor, que a segunda testemunha apresentada pela ré, em audiência, declarou “que a empresa tem projetos para acolhimento das pessoas com deficiência e LGBT” (vide ID f1a63b6); a terceira testemunha apresentada pela ré, por sua vez, “que há programas da empresa para pessoas com deficiências ou que se considerem integrantes LGBT; que trabalha com tais pessoas e faz parte” (ibidem).

Da mesma forma, a ré não submete obreiros deficientes físicos a exigências desproporcionais, pois os mobiliza para linhas de produção compatíveis com sua condição; em tempo, a segunda testemunha apresentada pela ré depusera “que a velocidade da linha Ekos é reduzida em relação as outras; que não há predominância de deficientes nessa linha; que nessa linha há mais deficientes que nas outras” (vide ID f1a63b6), o que converge com as declarações da trabalhadora de Alessandra Sales Araújo, a qual depusera, em inquirição procedida pelo Ministério Público do Trabalho no Inquérito Civil nº. 000351.2021.08.000/3-09, “que a linha de produção gerida pelo Sr. Rodrigo, era uma linha de baixa velocidade, portanto, era a linha de produção que a empresa inseria os empregados com deficiência, por conta das limitações destes” (ID 86d375a).

Sopesados estes elementos, não é lícito conceber um contexto de assédio moral institucionalizado e metodicamente implantado em todas as instâncias de exercício de poder diretivo como representação de uma política geral e abstrata definida pela Administração Central da Companhia; são evidências desta premissa:

I - a existência de canais de denúncia e o fomento irrestrito à sua utilização, dado que a terceira testemunha apresentada pelo Ministério Público do Trabalho reportou em audiência “que a empresa informava sobre os canais de denuncia; que a empresa informava e incentivava o uso dos canais” (vide ID f1a63b6), o que foi ratificado pela terceira testemunha apresentada pela ré, a qual declarou “que há várias formas de denuncias, sendo as principais: a linha ética (por telefone ou formulários online), diretamente a área de ética e *compliance*, entre outras; que os empregados conseguem usar as ferramentas fora do local de trabalho; que comunicações internas e postares nos locas informam da existência dos canais” (ibidem); a trabalhadora Daniele Ferreira Dias, no Inquérito Civil nº. 000351.2021.08.000 /3-09, reconheceu a existência da ouvidora ao enunciar “que sabe que alguns empregados denunciaram na ouvidoria esses comportamentos do Sr. Rodrigo, mas nada foi conversado com os trabalhadores acerca do motivo da demissão do Sr. Rodrigo, se foi em razão de redução do quadro ou se foi em razão do comportamento inadequado perante os trabalhadores” (vide ID d6b4fdb - Pág. 2);

Enfatize-se que a existência de canais de denúncia e equipes de apuração não significa que os fatos que caracterizam assédio moral não ocorreram e, portanto, não eximem a ré de responsabilidade; é precisamente por esta razão que, no relatório de sindicância de ID 120d13e, a própria Companhia reconheceu que houve a perpetração de assédio moral.

II – a existência de campanhas e palestras sobre a temática do assédio moral; esta conclusão funda-se, por exemplo, no depoimento da trabalhadora Paula Adriana Ribeiro Guedes, que, no Inquérito que subsidiou o aforamento da presente ação civil pública, relatou ao órgão ministerial que “havia na Natura algumas campanhas com palestras para os funcionários tratando de temas com assédio moral, discriminação; que a depoente chegou a participar de algumas; que sabe que o Sr. Eladil também participava” (vide ID 084a27c - Pág. 2); da mesma forma, a segunda testemunha apresentada pelo órgão ministerial relatou, em audiência perante a autoridade judiciária que prolata a presente sentença, “que participou de todos os treinamentos de código de conduta, que possuíam a temática sobre assedio” (vide ID f1a63b6); a terceira testemunha apresentada pelo órgão ministerial depusera, em audiência e ainda, “que participou de todos os treinamentos de código de ética e conduta da empresa; que tratavam nos treinamentos sobre a proibição de assedio na empresa” (ibidem); ao cabo, a primeira testemunha apresentada pela ré afirmou em

audiência “que treinamento de código de conduta é anual e aborda assédio; que tais treinamentos são didáticos e de fácil compreensão” (ibidem);

Em verdade e consoante examinado alhures, os eventos discernidos na corrente ação resultaram da ação tecnicamente dolosa – pois o agente perpetrador, por concentrar algum nível de poder diretivo, atuava substitutivamente à ré - conjugadamente à negligência dos escalões hierárquicos superiores, malgrado objetivamente cientes dos eventos ilegais, em reprimir e neutralizar de modo eficaz e imediato as transgressões que induziram agravo moral coletivo, mas não representam uma política central, geral e abstratamente definida pela Alta Administração da Companhia para ser aplicada universalmente em todos os escalões de comando empresarial; em outras palavras: os eventos lesivos derivaram de uma escala de comando, com negligência de outras imediatamente superiores, mas não derivaram de uma determinação da Diretoria Global e do Conselho de Administração para aplicação irrestrita em todas as unidades empresariais.

Assim, a conclusão geral é que a situação social da ré – isto é, Companhia transnacional que valoriza a diversidade (vide ID 2e7712d - Pág. 33, ID 2e7712d - Pág. 34 e ID 26faec5 - Pág. 8), contrata grupos vulneráveis (vide depoimentos em audiência da segunda e terceira testemunhas apresentadas pela ré; e dados sumariados nos arquivos de ID 6395abe - Pág. 35 e de ID 6395abe - Pág. 42), institui treinamentos internos de combate ao assédio (vide fundamentos correlatos ao inciso VI, precedentemente esquadrinhados) e mantém comissões para apuração interna de denúncias quando as instâncias superiores imediatas não debelam a lesão (como o relatório de sindicância de ID 120d13e demonstra) – constitui atenuante; o fato de não haver uma política central e abstratamente definida pela Alta Administração para a promoção de assédio moral não exclui o evento lesivo discernido no corrente feito, mas representa mera atenuante de conduta.

A situação econômica da ré também justifica atenuação, pois o último balanço da Companhia aponta que, no ano de 2022, o prejuízo líquido das operações alçou-se a R\$ 2.859.000.000,16 (isto é, dois bilhões oitocentos e cinquenta e nove milhões de reais e dezesseis centavos), com uma dívida líquida de aproximadamente R\$ 7.400.000.000,00 (sete bilhões e quatrocentos milhões de reais); vide *release* de resultados do 4º trimestre de 2022 no sítio eletrônico da Companhia: <<https://ri.naturaeco.com/resultados-e-apresentacoes/central-de-resultados/>>).

O grau de publicidade da ofensa (inciso XII) é elevado, pois a unidade fabril de Benevides, segundo a contestação, tem 600 empregados (vide ID 177ec2d; página 690 do processo completo em PDF).

Estabelecidas estas premissas, arbitra-se o *quantum debeatur* em R\$ 350.000,00 (trezentos e cinquenta mil reais), sem prejuízo da incidência da taxa

SELIC a contar da prolação desta sentença, consoante se examinará em capítulo específico sobre consectários legais.

O sobredito montante cumpre a finalidade pedagógica da indenização, pois sedimenta a ideia de que a estrita observância do ordenamento jurídico e a eficaz e célere proteção à higidez do meio ambiente laboral são economicamente menos dispendiosos que o atentado aos correspondentes preceitos legais; o efeito que daí emerge é o desestímulo a condutas similares.

A substância do ato de punir é compungir o ofensor; esta finalidade essencialmente espiritual não se amolda à personalidade jurídica, que é fictícia e não natural; para entes empresariais, portanto, o aspecto punitivo da reparação exprime-se na sua capacidade de imprimir uma baixa patrimonial relevante o suficiente para impor uma reação direta da Alta Administração da Companhia em prol do ajustamento de toda organização empresarial à ordem normativa; a indenização acima fixada, sob a perspectiva da razoabilidade e tendo em vista agravantes e atenuantes expostas, cumpre esta finalidade, sem, no entanto, inviabilizar as operações industriais no Município de Benevides, fundamentais ao desenvolvimento local.

Observe-se que, em gestões junto ao Ministério Público do Trabalho, a própria reclamada propôs-se a adimplir R\$ 300.000,00 em função do agravo moral coletivo no âmbito de um Termo de Ajuste de Conduta (vide arquivos de ID c715abe - Pág. 2 e de ID 274e08c - Pág. 1); esta é uma evidência de que o valor arbitrado não é irrazoável e, ao mesmo tempo, simboliza o reconhecimento pela ré da gravidade dos fatos noticiados.

A finalidade compensatória também é lograda, uma vez que o montante definido a título de indenização é suficiente para compensar a comunidade pela lesão que se lhe impusera.

Em instrumento intitulado “resposta à réplica”, a reclamada manifesta que “não há como se cogitar a utilização de critério ‘preventivo-disciplinar’ do dano moral coletivo, pois a teoria dos punitive damages é rechaçada pela lei brasileira e implica expressa violação à lei, considerando os termos do art. 944 do Código Civil e o art. 5º, II, da CRFB” (vide ID 4a3da0c; página 2.065 do processo completo em PDF); a fixação da indenização tendo em vista as finalidades reparatória, punitiva e pedagógica é consentânea à ordem jurídica pátria porque a exegese teleológico-sistemática do artigo 944 do Código Civil restringe a sua inteligência normativa unicamente às reparações por danos materiais, pois estas podem ser fisicamente quantificadas conforme a proporção do dano e o valor do patrimônio comprometido.

Registre-se que o agravo moral coletivo não se confunde com o individual, pois o bem jurídico tutelado é diverso e transindividual; por esta razão, a reparação coletiva não resulta de um somatório de potenciais indenizações singulares para os trabalhadores diretamente afetados, mas da aplicação de critérios que orientem a reparação de um direito da coletividade em si; Mauro Schiavi distingue com lucidez a autonomia das reparações indenizatórias por agravo moral individual e coletivo: “o dano moral coletivo e o difuso são danos autônomos, vale dizer: não são apenas um somatório de direitos individuais e a reparação visa tutelar à própria sociedade como um todo, já nos direitos individuais homogêneos, a reparação é endereçada a cada vítima individualmente. Por isso, na defesa do dano moral coletivo, a tutela visa a reparar um prejuízo em abstrato e no direito individual homogêneo, um prejuízo individual” (*In “Aspectos polêmicos e atuais do dano moral coletivo decorrente da relação de trabalho, Revista Ltr. 72-07/783*).

O artigo 13, *caput*, da Lei nº. 7.347/1985 prescreve que, “havendo condenação em dinheiro, a indenização pelo dano causado reverterá a um fundo gerido por um Conselho Federal ou por Conselhos Estaduais de que participarão necessariamente o Ministério Público e representantes da comunidade, sendo seus recursos destinados à reconstituição dos bens lesados”.

O dispositivo legal se justifica para que não se convole o cariz precipuamente coletivo da indenização sob exame em individual e, porquanto, corrompa-se a finalidade do instituto e subvertam-se-lhe as condições de aplicação.

À messe trabalhista, o Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT -, instituído pela Lei nº. 7.998/1990, é o legítimo beneficiário das condenações pecuniárias por danos morais coletivos, razão pela qual far-se-lhe-á a reversão da monta a ser executada.

3.2 - Da tutela inibitória

O Ministério Público do Trabalho postula a injunção à ré de seis obrigações positivas e negativas vertidas itens de ID 2e7712d - Pág. 39, ID 2e7712d - Pág. 40 e ID 2e7712d - Pág. 41.

A primeira obrigação denota-se em “não permitir, tolerar, ignorar ou deixar de agir frente a situações a que possam caracterizar assédio moral, a exemplo de (mas sem exclusão de outros atos) tratamentos vexatórios, humilhantes (xingamentos, apelidos, gritos, piadas etc.), pressão psicológica, coação, intimidação, discriminação, perseguição ou mesmo isolamento e ausência de comunicação direta com o trabalhador assediado, bem como qualquer gesto, palavra, comportamento ou atitude que provoque constrangimento físico ou moral praticados por parte de seus

empregados, diretos ou terceirizados, que detenham poder hierárquico (cargos /funções de chefia, direção, coordenação, supervisão, gerência ou de denominação congênere) ou mesmo entre colegas (assédio moral horizontal), de modo a garantir um meio ambiente de trabalho saudável, com preservação da honra, da imagem e da dignidade dos trabalhadores, em respeito a direitos fundamentais expressos notadamente no artigo 1º, inciso III, e no artigo 5º, inciso X, da Constituição da República, bem assim em consonância com o disposto no art. 483, alíneas b, c, d, e f, da Consolidação das Leis do Trabalho e no artigo 187 do Código Civil, sob pena de cominação de multa no importe de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) por obrigação descumprida e R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) por trabalhador prejudicado, a cada constatação”. (vide ID 2e7712d - Pág. 39 e de ID 2e7712d - Pág. 40)

A segunda obrigação manifesta-se no dever de “coibir de imediato qualquer ato flagrante de assédio moral, com a promoção da apuração e punição dos responsáveis, sob pena de cominação de multa no importe de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) por obrigação descumprida e R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) por trabalhador prejudicado, a cada constatação” (ID 2e7712d - Pág. 40).

Declaram-se as postulações às supratranscritas obrigações parcialmente procedentes.

Foi comprovado que, no passado, houve assédio moral originado de agente dotado de poder diretivo e que a ré não coibiu de imediato e de modo eficaz – isto é, com cessação definitiva e ainda no nascedouro – o contexto ilícito divisado, o que consentiu ao estado de ilegalidade evoluir, consolidar-se e recrudescer no tempo.

Em consequência, avulta imperativo condenar-se a ré à obrigação de coibir, fazendo cessar imediatamente tão logo comprovado que a chefia imediatamente superior ao agente perpetrador foi comunicada, atos concretos enquadráveis como assédio moral (por exemplo, mas não exclusivamente, aqueles sumariados pelo ente empresarial no Código de Conduta de ID 6fe5da9 - Pág. 50); ficam vedadas, assim, a tolerância e a inação (isto é, ignorar ou deixar de agir) frente a atos concretos enquadráveis como assédio moral.

O conceito de “imediato” não corresponde a cronologicamente *incontinenti* (o pleonasma destina-se à ênfase), mas sim que providências de apuração e neutralização sejam adotadas em tempo razoável; o conceito de “tempo razoável”, por sua vez, não pode ser definido aprioristicamente, pois dependerá da complexidade do caso, do número de agentes envolvidos e inquiridos, da quantidade de localidades afetadas e outros temas que, somente em fase de execução e uma vez arguida a

questão pelo Ministério Público do Trabalho, será possível submeter a amplo escrutínio, observadas os direitos fundamentais insculpidos no artigo 5º, inciso LV, da Constituição Federal.

Há uma distinção entre não permitir e coibir; a ação de coibir exprime-se *a posteriori* a um conjunto de atos concretos; a ação de não permitir, por outro lado, é essencialmente abstrata e normativa, representando-se na vedação geral a certo comportamento em um código de conduta ou na própria ordem jurídica; neste sentido, declara-se prejudicada a postulação a que a Companhia vede (isto é, não permita) no plano de regulação interna (ou seja, em código de conduta) atos classificáveis como assédio moral, tendo em vista que a segunda testemunha apresentada pelo *Parquet* reconheceu “que tratavam nos treinamentos sobre a proibição de assedio na empresa” (vide ID f1a63b6); em outras palavras, o código de conduta interno já prevê a vedação ao assédio moral; esta constatação ratifica o teor do documento de ID 93efd9b - Pág. 23, o qual enuncia: “assumimos o compromisso de apurar e combater quaisquer situações de humilhação, intimidação, exposição ao ridículo, hostilidade e constrangimento em nosso ambiente de trabalho, sejam elas relacionadas à cor, raça, sexo, orientação sexual, língua, religião, físico, gênero, idade, opinião política ou de outra natureza, nacionalidade, origem social ou qualquer outra razão”, e conclui: “você deve denunciar para nossa Ouvidoria situações de preconceito, discriminação, condutas abusivas, como agressão ou ameaça, ou assédio em nosso ambiente de trabalho”.

Para os fins desta sentença, adota-se, como definição de assédio moral, aquela contida na Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral editada pelo Colendo Tribunal Superior do Trabalho, aplicável à iniciativa privada; destarte, define-se o assédio moral como “a exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e prolongada, no exercício de suas atividades. É uma conduta que traz danos à dignidade e à integridade do indivíduo, colocando a saúde em risco e prejudicando o ambiente de trabalho. O assédio moral é conceituado por especialistas como toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se por comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física e psíquica de uma pessoa, pondo em perigo o seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho (vide: <<https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>>).

O assédio moral configura-se quando a sua origem é vertical – isto é, a fonte da ação ilícita corresponde a preposto dotado de poder diretivo, ainda que limitado – e, outrossim, horizontal, a saber, quando não existe distinção hierárquica entre os sujeitos envolvidos, sejam empregados da ré, sejam terceirizados que atuem em estabelecimento da ré.

A generalidade da sentença, no pormenor, é inarredável ante a multiplicidade de condutas que, detendo o caractere da repetitividade e prolongamento no tempo, tenham como escopo ou resultado o quebrantamento moral de um indivíduo ou grupo de indivíduos; desta feita, são condutas que exemplificam o assédio moral a reprodução sistemática de tratamentos vexatórios ou humilhantes, a discriminação, perseguição, isolamento, não comunicação, coação ou qualquer outra modalidade ilegal de coerção psicológica ou de intimidação ou hostilização físicas.

Registre-se que a generalidade da condenação não a torna nula, mas é uma decorrência do fato de que são infindas as possibilidades de lesão *in concreto*; concluir que a generalidade implica nulidade equivale a inquinar a validade de toda a ordem jurídica, lastreada em normas, as quais, por definição, correspondem a preceitos gerais e abstratos.

A comprovação, em fase executiva, de que um novel cenário de assédio moral irrompeu, e de que a chefia imediata do agente perpetrador ou o setor interno de apuração e *compliance* foram objetivamente cientificados, mas não agiram de modo a neutralizar com eficácia, imediatidade e definitivamente a conjuntura ilícita discernida, ensejará o sancionamento único de R\$ 30.000,00 (trinta mil reais) por situação de ilicitude, independentemente do número de atos ilegais – dado que o assédio moral descortina-se em um contexto de sistematicidade (isto é, repetitividade e prolongamento no tempo, cujo escopo ou resultado é o quebrantamento moral de indivíduo ou grupo de indivíduos), e não em um ato singular – e da quantidade de trabalhadores vilipendiados, sem prejuízo de outras medidas que se revelarem objetivamente imprescindíveis, sob a iluminura dos artigos 11 da Lei nº. 7.347/1985, 83 e 84, §§1º e 4º, da Lei nº. 8.078/1990, e 536, §1º, e 537 do CPC, à cessação do estado de ilegalidade, a serem deliberadas oportunamente e conforme a natureza e contexto dos atos denunciados.

As sobreditas astreintes são fixadas por cada contexto de assédio moral identificado e como tal reconhecido pela autoridade judiciária, após suscitação pelo Ministério Público do Trabalho; contextos distintos não podem ser concebidos aprioristicamente nesta sentença, pois somente as particularidades do caso concreto, comprovadas em fase de execução, serão capazes de descortinar à cognição judiciária a configuração ou não de assédio moral em contexto único ou em contextos variados (por exemplo, mas não exclusivamente, sujeitos ativos e passivos diversos no tempo e em setores ou unidades diversas).

Enfatize-se a fixação de multa em proporção superior à postulada pelo Ministério Público do Trabalho não perfaz ato ilícito; inicialmente, é preciso compreender a natureza jurídica desta sanção: trata-se tipicamente de astreintes, pois sua finalidade é demover o destinatário de um certo comportamento

positivo ou negativo; sucede que as astreintes, ainda que quantificadas em proporção única e não cumulativa, não se submetem ao princípio da congruência, estatuído nos artigos 141 e 492 do CPC.

As astreintes de R\$ 30.000,00 são suficientemente elevadas para mobilizar a ré a um estado de vigilância mais severo sobre a higidez do meio ambiente laboral e para incentivar-lhe o ímpeto de suprimir com celeridade e efetividade atos lesivos ao ordenamento jurídico, mas não são elevadas o suficiente a ponto de comprometerem a viabilidade das operações industriais na planta de Benevides, prejudicando gravemente o desenvolvimento local.

As astreintes eventualmente aplicadas terão idêntica destinação da reparação indenizatória por agravo moral coletivo, qual seja, o Fundo de Amparo ao Trabalhador.

É evidente que uma denúncia interna, por si só, não perfaz subversão à corrente sentença; isto porque é tecnicamente possível que a denúncia seja, em seu mérito, insubsistente; contudo, é igualmente evidente que, se efetivamente o conteúdo da denúncia corresponder a assédio moral - em particular se houver a negligência em apurar um fato denunciado, por qualquer instância administrativa dotada de poder diretivo -, as sanções definidas nesta sentença serão aplicadas, havendo prova pelo suscitante e observados os direitos fundamentais insculpidos no artigo 5º, inciso LV, da Constituição Federal.

Declara-se, no entanto, improcedente a demanda à “punição dos responsáveis” (ID 2e7712d - Pág. 40); com efeito, para a tutela inibitória, é suficiente imputar à ré o dever de neutralizar de forma eficaz e imediata o estado de ilegalidade, bem assim estabelecer as consequências; não é lícito, todavia, imputar-lhe o dever de punir responsáveis porque esta providência exclui, *in abstracto*, a possibilidade de o ente empresarial indultar o agente transgressor por seu ajustamento voluntário posterior aos princípios emanados da ordem jurídica e do código de conduta interno, sendo possível por outros meios neutralizar de modo imediato, eficaz e perene, uma conduta ilícita; esta supressão *in abstracto* configura uma amputação desproporcional e desprovida de amparo legal do poder diretivo.

A terceira obrigação desvela-se na implementação de “meios eficazes de recebimento e investigação de denúncias de casos de assédio moral, com ampla divulgação aos trabalhadores dos canais de denúncias (em murais ou locais de fácil visualização), com a realização de procedimentos de apuração adequados e escritos, sempre mantendo cópia desses documentos para fins de comprovação, promovendo a efetiva aplicação de punições, proporcionais à gravidade das condutas

assediadoras, sob pena de cominação de multa no importe de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) por obrigação descumprida e R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) por trabalhador prejudicado, a cada constatação” (vide ID 2e7712d - Pág. 40).

Declara-se a postulação à imputação da obrigação positiva acima transcrita improcedente.

A um, porque comprovado que a ré mantém múltiplos canais de denúncia.

Em tempo, a segunda testemunha apresentada pelo Ministério Público do Trabalho depusera, em audiência, “que por conta disso chegou a denunciar no 0800, no Ecover e em outros canais de denuncia, inclusive RH de São Paulo; (...); que chegou a denunciar anonimamente os outros em canal de denuncias específico” (vide ID f1a63b6).

A terceira testemunha apresentada pelo órgão ministerial confirmou a existência e ampla publicidade de canais de denúncia ao reportar “que a empresa informava sobre os canais de denuncia; que a empresa informava e incentivava o uso dos canais” (vide ID f1a63b6).

A primeira testemunha apresentada pela ré convergiu aos depoentes compromissados anteriores ao relatar “que há divulgação dos canais de denúncias, pela intranet, telefone e e-mail; (...); que empresa incentiva o uso de canais de denuncias” (vide ID f1a63b6).

A segunda testemunha apresentada pela ré ratificou a existência de canais de denúncia e a ampla publicidade em sua disponibilidade ao declarar “que há orientação nos treinamentos sobre canais de denuncias; que nos diálogos de segurança abordam questão de assedio e canais de denuncias; que nunca usou canal de denuncias; que é explicado pela empresa que ocorre após a denuncia” (vide ID f1a63b6).

A terceira testemunha apresentada pela ré, ao cabo, foi explícita ao enunciar, no pormenor, “que há várias formas de denuncias, sendo as principais: a linha ética (por telefone ou formulários online), diretamente a área de ética e compliance, entre outras; que os empregados conseguem usar as ferramentas fora do local de trabalho; que comunicações internas e postares nos locas informam da existência dos canais” (vide ID f1a63b6).

A dois, porque não há previsão em lei que imponha ao ente empresarial o dever de realizar procedimentos de apuração de denúncia escritos, com preservação de traslados; ademais, estas cautelas não são objetivamente necessárias à tutela de interesses individuais ou metaindividuais – sob a perspectiva do amplo

espectro de ações mandamentais autorizadas pelos artigos 11 da Lei nº. 7.347/1985, 83 e 84, §§1º e 4º, da Lei nº. 8.078/1990, e 536, §1º, e 537 do CPC – porque um procedimento escrito não necessariamente é mais eficaz que uma ação de repreensão verbal e sumária para obreiros que atentem ao código de conduta interno ou ao ordenamento jurídico; neste sentido, determinar à ré que necessariamente haja procedimento escrito com preservação de traslados é uma medida desproporcional que burocratiza excessivamente a liberdade que a titularidade dos meios e fatores de produção confere ao ente empresarial para organizar o negócio da forma como lhe aprouver, colhendo os bônus e se expondo ao ônus de suas decisões; de qualquer sorte, a comprovada existência de canais de denúncia para apreciação por instâncias de controle especializadas – isto é, quando a chefia imediata é ineficaz - e a prova de operatividade destas instâncias via relatório de sindicância de ID 120d13e revelam que o organograma empresarial compreende instâncias decisórias destinadas à apuração por escrito, com entrevistas de trabalhadores envolvidos, para aplicação do código de conduta.

A três, porque não é possível imputar à ré o dever de promover “a efetiva aplicação de punições, proporcionais à gravidade das condutas assediadoras” (vide ID 2e7712d - Pág. 40); por um lado, porque a obrigação, em substância, é tão demasiadamente lata que torna sumamente subjetivo aferir se punição futura por comportamento superveniente é efetiva e proporcional à gravidade ou não, cevando-se à gestão do negócio um elevado grau de insegurança jurídica; por outro lado, porque exclui, *in abstracto*, a possibilidade de o ente empresarial indultar obreiro transgressor por seu ajustamento voluntário aos princípios emanados da ordem jurídica e do código de conduta interno, ainda que, por outros meios, seja possível neutralizar de modo imediato, eficaz e perene, uma conduta ilícita; esta supressão *in abstracto* configura uma amputação desproporcional e desprovida de amparo legal do poder diretivo.

Conceba-se, por exemplo, a hipótese de um preposto que ocupa posição de chefia e que aplica alcunhas em subordinados, não havendo máculas em seu histórico funcional; tão logo a administração superior da Companhia seja informada sobre o fato, será possível submeter o chefe a treinamento e transferi-lo, não havendo mais a reiteração de conduta; a lesão, neste exemplo hipotético, ocorreu, o que em tese justificaria a reparação moral individual e coletiva; a reação da Companhia foi eficaz, pois cessou o estado de ilegalidade de imediato; mas, tecnicamente, não houve sancionamento, pois treinamento especial e transferência de setor não são providências que possam ser havidas como punitivas; em uma situação hipotética como esta, mesmo neutralizando a ilegalidade e reparando a lesão moral e coletiva perpetrada, a ré será obrigada a punir o agente transgressor, sob pena, no âmbito da corrente ação civil pública, “de cominação de multa no importe de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) por obrigação descumprida e R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) por

trabalhador prejudicado, a cada constatação” (vide ID 2e7712d - Pág. 40); e se a ré decidir advertir ou suspender o ofensor, ainda assim haverá insegurança jurídica, pois o órgão ministerial poderá hipoteticamente sustentar que somente a resolução contratual por justa causa configuraria sancionamento proporcional ao agravo perpetrado; como se percebe, não é razoável imputar-se esta obrigação ao ente empresarial.

A quarta obrigação corresponde a “elaborar programa permanente de prevenção e combate ao assédio moral no ambiente de trabalho, com a descrição das causas e das medidas necessárias para fazê-lo cessar, com o devido diagnóstico do meio ambiente psicossocial do trabalho, por meio de profissional habilitado, com o objetivo de identificar qualquer forma de assédio, com previsão de estratégias de intervenção precoce e com reavaliações globais do programa a cada dois anos. A comprovação da elaboração do programa permanente de prevenção ao assédio no ambiente de trabalho deverá ocorrer no prazo de 180 (cento e oitenta) dias da decisão judicial, mediante juntada da respectiva documentação comprobatória, sob pena de cominação da multa no importe de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais) por mês de atraso, a partir da data determinada pelo Juízo” (vide ID 2e7712d - Pág. 40).

A quinta obrigação consiste em “estabelecer tópico sobre assédio moral dentro do curso de formação da CIPA, no prazo de 180 (cento e oitenta) dias da decisão judicial, mediante juntada da respectiva documentação comprobatória, sob pena de cominação de multa no importe de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais) por mês de atraso” (vide ID 2e7712d - Pág. 40).

A sexta obrigação consiste em “realizar, uma palestra, em até um ano da prolação da sentença, que aborde e esclareça sobre o tema assédio moral no meio ambiente do trabalho, com a participação de todos os trabalhadores (superiores e subordinados), cujo conteúdo deverá abordar os seguintes assuntos, sem necessariamente se restringir apenas a eles: principais causas, formas, consequências e meios de combater a prática de assédio moral no meio ambiente do trabalho. A comprovação da realização da palestra será feita mediante juntada dos seguintes documentos, sob pena de cominação de multa de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais) por mês de atraso, a partir da data determinada pelo Juízo: 6.1. nome e qualificação do profissional responsável pela palestra; 6.2. temas abordados e carga horária; 6.3. certificados individuais dos participantes da palestra; 6.4. lista de presença; 6.5. lista atualizada com nome e cargos de todos os trabalhadores da compromissária, em ordem alfabética” (vide ID 2e7712d - Pág. 40 e ID 2e7712d - Pág. 41).

Declaram-se as postulações à condenação da ré ao cumprimento da quarta, quinta e sexta obrigações acima sintetizadas improcedentes.

Em primeiro lugar, porque comprovada a existência de treinamentos sobre assédio, uma vez que: I - a segunda testemunha apresentada pelo órgão ministerial relatou, em audiência, “que participou de todos os treinamentos de código de conduta, que possuíam a temática sobre assedio” (vide ID f1a63b6); II - a terceira testemunha apresentada pelo órgão ministerial depusera, em audiência, “que participou de todos os treinamentos de código de ética e conduta da empresa; que tratavam nos treinamentos sobre a proibição de assedio na empresa” (ibidem); III - a primeira testemunha apresentada pela ré afirmou em audiência “que treinamento de código de conduta é anual e aborda assédio; que tais treinamentos são didáticos e de fácil compreensão” (ibidem); IV - a segunda testemunha apresentada pela ré declarou em audiência “que participou de treinamento anual de código de conduta com abordagem de assedio; que a linguagem de treinamento é simples; que preenche formulário ao final do treinamento como questionário dos conhecimentos; que há orientação nos treinamentos sobre canais de denuncias; que nos diálogos de segurança abordam questão de assedio e canais de denuncias” (ibidem); V - no Inquérito que subsidiou a ação civil pública, o trabalhador Márcio de Jesus Cavalcante foi explícito ao noticiar que “(...) a Natura tem um código de ética bem divulgado; que quando o trabalhador é contratado, no momento do treinamento, a empresa apresenta um código de conduta” (vide ID 216383e); VI - no mesmo Inquérito, a trabalhadora Paula Adriana Ribeiro Guedes, que, no Inquérito que subsidiou o aforamento da presente ação civil pública, relatou ao órgão ministerial que “havia na Natura algumas campanhas com palestras para os funcionários tratando de temas com assédio moral, discriminação; que a depoente chegou a participar de algumas; que sabe que o Sr. Eladil também participava” (vide ID 084a27c - Pág. 2)

Em segundo lugar, não há provas contundentes de protraimento do contexto lesivo ao período subsequente à rescisão contratual do Operador de Produção Rodrigo José Silva Corrêa, consoante examinado na segunda etapa do raciocínio decisório; daí decorre a conclusão de que os treinamentos aplicados são eficazes ao desiderato colimado.

Em terceiro lugar e no caso específico da inclusão de programa de combate a assédio em curso de formação de CIPA, porque não há evidência, ainda que indiciária, que comprove a efetiva violação à Portaria nº. 4.219, editada pelo Ministério do Trabalho e publicada no Diário Oficial da União em 22.12.2022; a ausência de qualquer evidência, ainda que indiciária, caracteriza causa de pedir *in abstracto*, a qual não se confunde com a tutela inibitória.

Com efeito, a tutela inibitória destina-se a neutralizar um risco concreto, e não puramente argumentativo, de que uma determinada ação ou omissão tenha o condão de deflagrar atentado a interesses e direitos individuais ou metaindividuais; à espécie, todavia, não se alteia comprovada de forma robusta - como

examinado outrora – a vulneração ao direito coletivo a um meio ambiente laboral hígido, sendo certo que o fato de ter havido agravo moral coletivo até a extinção do contrato de trabalho do Operador de Produção Rodrigo José Silva Corrêa não significa que, atualmente, configure-se sedição ao sobredito ato normativo; a eventual existência de sedição é tema que deveria ensejar Inquérito específico, ou que deveria consubstanciar objeto de prova em âmbito judicial, o que não se sucedeu.

Por fim, o ente empresarial, em razões finais, assinala que, “considerando que o Ministério Público do Trabalho sequer impugnou especificamente as considerações feitas pela Natura em sua defesa no tocante às obrigações de fazer e não fazer requeridas na petição inicial, devem ser observadas as considerações existentes nas páginas 35 a 38 da contestação no que toca ao critérios de redação das obrigações e de fixação de multa em caso de descumprimento” (vide ID d20463c; página 2.088 do processo completo em PDF).

O tema condensado no parágrafo antecedente é irrelevante para alterar o raciocínio decisório; o fato de o Ministério Público do Trabalho não ter impugnado - segundo o entendimento da ré - remissões emergentes da contestação não resulta na improcedência das obrigações definidas na presente sentença; para este fim, é suficiente concluir que, por força do artigo 497, parágrafo único, do CPC, “para a concessão da tutela específica destinada a inibir a prática, a reiteração ou a continuação de um ilícito, ou a sua remoção, é irrelevante a demonstração da ocorrência de dano ou da existência de culpa ou dolo”.

3.3 – Da abrangência territorial

A abrangência territorial do corrente título é demarcada pelo artigo 16 da Lei nº. 7.347/1985 e estende-se às localidades submetidas ao foro de competência da unidade judiciária prolatora do corrente título, quais sejam, Ananindeua, Benevides, Marituba, Santa Bárbara do Pará, Acará, Concórdia do Pará e Tomé-Açu.

3.4 – Do conteúdo ético do processo, do sigilo processual, do tratamento de dados, da cláusula de confidencialidade em acordo individual e do cerceamento de defesa

Não se divisa atentado ao conteúdo ético do processo, senão exercício regular das faculdades inerentes aos direitos de ação e de defesa, na forma dos artigos 5º, incisos XXXV e LV, da Carta Magna; por conseguinte, não há infração processual que justifique o sancionamento de quaisquer das partes por litigância de má-fé ou ato atentatório à dignidade da Justiça.

Ratificam-se as decisões de ID 1553ecc e de ID ff2a996 no que se refere à rejeição ao requerimento de tramitação em segredo de Justiça; em tempo, especificamente no caso concreto, o direito fundamental à intimidade dos obreiros envolvidos deve ceder ante o interesse social atrelado: I – ao conhecimento público de que os fatos submetidos ao escrutínio judicial configuram assédio moral; II – ao princípio de que a reação da sociedade a fatos desta gravidade deve ser a denúncia e o enfrentamento por meios legais; e III – ao desestímulo, por meio da valia pedagógica inerente a uma ação civil pública, a que a ré, em particular, ou outros empregadores, em geral, sejam negligentes com a higidez do meio ambiente laboral.

Em contestação, a Companhia ré enuncia, “considerando-se que os depoimentos incontroversamente abordam questões íntimas dos depoentes e de seus colegas de trabalho e amigos, requer-se seja solicitada autorização expressa (consentimento para tratamento e exposição pública de dados sensíveis, na forma da LGPD) a todos os empregados que prestaram depoimento e aos que foram referidos nos depoimentos para que haja a divulgação das informações constantes nos testemunhos em processo judicial que tramita de forma pública, com acesso amplo e irrestrito” (vide ID 177ec2d; página 679 do processo completo em PDF).

Rejeita-se o requerimento, pois o regime público de tramitação judicial é incompatível com a exigibilidade de consentimento de intervenientes processuais ou indivíduos, direta ou indiretamente, referidos.

Registre-se que a cláusula de confidencialidade consagrada no arquivo de ID ff2a996 não é oponível ao Poder Judiciário nem implica, por ausência de fundamento jurídico, restrição à cognição judicial da matéria apresentada na ação civil pública; da mesma forma, não autoriza o velamento do feito pelo regime de tramitação sigilosa, consoante fundamentado alhures.

Em contestação, a ré enuncia que “mesmo eventual investigação prévia por parte do Ministério Público do Trabalho se deu sem a participação da ré, o que impede seja considerada como prova pré-constituída nestes autos, sob pena de cerceamento de defesa da contestante, em ofensa aos incisos LIV e LV do art. 5º, da Constituição Federal” (vide ID 177ec2d; página 714 do processo completo em PDF).

Não há previsão em lei que condicione a validade de depoimentos colhidos em Inquérito Civil à interveniência do investigado; ademais, o processo judicial – por sua própria natureza – consistiu na instância adequada para que a ré exercesse as faculdades inerentes ao contraditório e à ampla defesa, nos termos do artigo 5º, inciso LV, da Constituição Federal; logo, rejeita-se o requerimento para a desconsideração dos depoimentos colhidos no Inquérito Civil nº. 000351.2021.08.000/3-09 como meio de prova apto a subsidiar o convencimento judicante.

3.5 – Dos honorários advocatícios, dos destinatários preferenciais das comunicações processuais e das custas

Não obstante configurada sucumbência recíproca, descabem honorários advocatícios.

Assim e em virtude da vedação estatuída no artigo 128, inciso II, alínea “a”, da Constituição Federal, não são impositivos honorários advocatícios à ré para reversão ao órgão ministerial ou a seus membros.

Da mesma forma, não é o Ministério Público do Trabalho condenado em honorários advocatícios, nas parcelas em que houvera sucumbido, por força da regra promanada do artigo 18 da Lei nº. 7.347/1985.

Deferem-se os requerimentos de expedição das comunicações processuais com vinculação a destinatários preferenciais, conforme estatuído no artigo 272, §2º, do CPC, cuja eficácia dependerá de se habilitarem os advogados indicados no sistema PJe - JT, nos termos do artigo 5º da Resolução nº. 185/2017 do CSJT e do artigo 16 da IN nº. 39/2016 do C. TST.

No caso do Ministério Público do Trabalho, as notificações e intimações processuais serão realizadas, tendo em conta a natureza eletrônica do processo, via sistema, com destinação específica à Procuradoria Regional do Trabalho da Oitava Região.

Embora o artigo 18 da Lei nº. 7.347/1985 se refira explicitamente ao autor da ação civil pública, por simetria é de se adotar a premissa de que se aplique outrossim ao réu; logo e porque ausente atentado ao conteúdo ético do processo, exime-se o ente empresarial de responsabilidade pelo recolhimento de custas processuais; é como tem entendido a jurisprudência do C. Superior Tribunal de Justiça: vide, por exemplo, REsp 1796436/RJ, Rel. Ministro HERMAN BENJAMIN, SEGUNDA TURMA, julgado em 09/05/2019, DJe 18/06/2019 e EAREsp 962.250/SP, Rel. Ministro OG FERNANDES, CORTE ESPECIAL, julgado em 15/08/2018, DJe 21/08/2018.

3.6 – Dos juros moratórios, da atualização monetária e dos tributos

O julgamento das ADI's nº. 5867 e 6021 e das ADC' nº. 58 e nº. 59 pelo Excelso STF proclamou a incidência de juros moratórios e atualização monetária – conglobados na taxa SELIC – somente a partir da citação; como no processo do trabalho não existe citação em sentido técnico-jurídico na fase de conhecimento, senão

mera notificação para comparecimento à sessão de audiência, a referência temporal inaugural remonta, a princípio e por força do artigo 883 da CLT, à data de ajuizamento da ação.

No entanto, a premissa inscrita no parágrafo anterior não se amolda perfeitamente à reparação indenizatória por agravo moral; isto porque associa-se a tal parcela o caractere específico e singular da iliquidez do crédito até a data de prolação da sentença que o quantifica; daí decorre, como consequência lógica deste caractere, que não é possível a apuração de consectários legais no período pretérito à data do corrente pronunciamento judicial - ainda que após a propositura da ação -, pois é o ato judicante de sentença que, por arbitramento, fixa e define originariamente o *quantum debeat*; por conseguinte, determina-se que, na memória oficial, o montante imputado à reparação indenizatória agravo moral coletivo calculado no importe nominal, incidindo a SELIC apenas e exclusivamente a partir da data de prolação da presente sentença (registre-se que, como a SELIC comporta juros e atualização monetária em sua proporção, fica terminantemente vedado o cômputo de juros e atualização monetária paralela e adicionalmente à taxa SELIC).

Não há tributos, ante a ausência de parcelas remuneratórias a consubstanciarem o *quantum debeat*.

3.7 – Do cumprimento de sentença

Após o trânsito em julgado, o Ministério Público do Trabalho será notificado para requerer o que entender de direito; se o *Parquet*, à luz do artigo 878 da CLT, requerer a citação da ré, determina-se de plano à Secretaria que proceda-lhe à citação para, na forma do artigo 880, *caput*, da CLT, efetuar pagamento ou garantia da execução no prazo 48 horas.

III – CONCLUSÃO

ANTE O EXPOSTO, DECIDE O JUÍZO DA QUARTA VARA DO TRABALHO DE ANANINDEUA REJEITAR A PRELIMINAR DE ILEGITIMIDADE ATIVA E REJEITAR A PRONÚNCIA DE PRESCRIÇÃO PARA, NO MÉRITO, JULGAR PARCIALMENTE PROCEDENTE A AÇÃO CIVIL PÚBLICA MOVIDA PELO **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO** EM FACE DE **INDUSTRIA E COMERCIO DE COSMETICOS NATURA LTDA** PARA CONDENAR A RÉ AO ADIMPLEMENTO DE REPARAÇÃO INDENIZATÓRIA POR AGRAVO MORAL COLETIVO NO IMPORTE DE R\$ 350.000,00, SEM PREJUÍZO DA ATUALIZAÇÃO PELA TAXA SELIC DESDE A DATA DE PROLAÇÃO DO PRESENTE TÍTULO, E PARA CONDENAR A RÉ A COIBIR, FAZENDO CESSAR IMEDIATAMENTE TÃO LOGO COMPROVADO QUE A CHEFIA IMEDIATAMENTE SUPERIOR AO AGENTE PERPETRADOR FOR COMUNICADA, ATOS CONCRETOS ENQUADRÁVEIS COMO ASSÉDIO MORAL, OBSERVADA A DEFINIÇÃO ELEITA NESTA SENTENÇA, FICANDO VEDADO À RÉ A

COMPLACÊNCIA, TOLERÂNCIA OU INAÇÃO (ISTO É, IGNORAR OU DEIXAR DE AGIR) FRENTE A TAIS ATOS, SOB PENA, HAVENDO COMPROVAÇÃO EM FASE EXECUTIVA DE QUE UM NOVEL CENÁRIO DE ASSÉDIO MORAL IRROMPEU E QUE A CHEFIA IMEDIATA DO AGENTE PERPETRADOR OU O SETOR INTERNO DE APURAÇÃO E COMPLIANCE FORAM OBJETIVAMENTE CIENTIFICADOS, MAS NÃO AGIRAM DE MODO A NEUTRALIZAR DE MODO EFICAZ, IMEDIATO E DEFINITIVO O ASSÉDIO MORAL, DE ASTREINTES FIXADAS NA PROPORÇÃO ÚNICA DE R\$ 30.000,00 POR CONTEXTO DE ASSÉDIO MORAL IDENTIFICADO. TANTO A INDENIZAÇÃO POR AGRAVO MORAL COLETIVO QUANTO AS ASTREINTES SERÃO REVERSÍVEIS AO FUNDO DE AMPARO AO TRABALHADOR. AUSENTES HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS E CUSTAS PROCESSUAIS. PRESERVADO O CONTEÚDO ÉTICO DO PROCESSO. CUMPRIMENTO DE SENTENÇA A PROCEDER-SE NA FORMA DO ÚLTIMO CAPÍTULO DA MOTIVAÇÃO DECISÓRIA. O CORRENTE TÍTULO TEM ABRANGÊNCIA TERRITORIAL NOS MUNICÍPIOS DE ANANINDEUA, BENEVIDES, MARITUBA, SANTA BÁRBARA DO PARÁ, ACARÁ, CONCÓRDIA DO PARÁ E TOMÉ-AÇU, LOCALIDADES SUJEITAS À JURISDIÇÃO DO FORO DE ANANINDEUA, ESTADO DO PARÁ. REJEITA-SE A TRAMITAÇÃO DO FEITO EM REGIME DE SEGREDO JUDICIÁRIO. TUDO NOS TERMOS DA FUNDAMENTAÇÃO. INTIMEM-SE, OBSERVADAS AS INDICAÇÕES DE ADVOGADOS COMO DESTINATÁRIOS DAS COMUNICAÇÕES, DESDE QUE HABILITADOS NO SISTEMA PJE. NA FORMA DA RESOLUÇÃO Nº. 185/2017 DO CSJT. O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO SERÁ NOTIFICADO OU INTIMADO DE ATOS PROCESSUAIS VIA SISTEMA PJE-JT, COM VINCULAÇÃO ESPECÍFICA À PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO. CUMPRA-SE.

ANANINDEUA/PA, 10 de abril de 2023.

RICARDO ANDRE MARANHÃO SANTIAGO

Juiz do Trabalho Titular