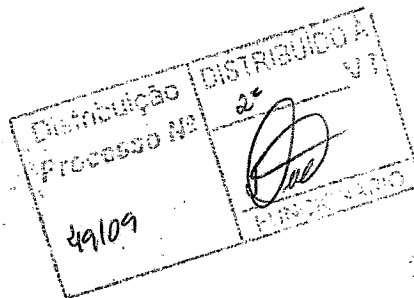




MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO - 16ª REGIÃO

EXCELENTÍSSIMO(A) SENHOR(A) DOUTOR(A) JUIZ(IZA) DO
TRABALHO DA _____ VARA DO TRABALHO DE SÃO LUIS/MA



12/JAN/2009 17:06 001390 DISTRIBUICAO TRT16-REGIAO

O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO -
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 16ª REGIÃO,

situada situado na Av. Ignácio Mourao Rangel, Lote 07, Qd 15, Loteamento Jaracaty -
Renascença II, São Luís-Maranhão, pelo Procurador do Trabalho infra-assinado, vem,
respeitosamente, perante Vossa Excelência ajuizar

AÇÃO CIVIL PÚBLICA COM PEDIDO DE
ANTECIPAÇÃO DE TUTELA

em face de **FLORATA COMÉRCIO E**
REPRESENTAÇÕES LTDA (O BOTICÁRIO), pessoa jurídica de direito

PA425/09-2

Marcos Antonio de Souza Rosa
Procurador do Trabalho
PRT 16ª Região



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO - 16ª REGIÃO

privado, CNPJ nº 00.589.303.0001-91, situada na Av. Euridice Figueiredo nº 1000, loja 133, Shopping São Luis, Jaracati, São Luis/MA, pelas razões de fato e de direito a seguir expostas.

I - DOS FATOS

Em agosto do ano 2005 o Sindicato dos Empregados no Comércio de São Luis apresentou representação¹ ao Ministério Público do Trabalho denunciando, em apertada síntese, que a empresa em epígrafe, por intermédio de seus representantes, estaria adotando a maléfica prática de assédio moral contra algumas de suas empregadas, em razão de as mesmas, na época, terem sido eleitas dirigentes sindicais.

Consta, ainda, na representação que a prática de assédio moral contra as empregadas **Josélia Santos, Carlyane Souza Silva e Ivanilce Rodrigues Aguiar** consistia em: **a)** não designar tarefas às empregadas; **b)** colocar as empregadas à disposição do Sindicato e da Federação; **b)** transferências para lojas menores com o objetivo de redução das comissões das empregadas; **c)** tratamento com indiferença; **d)** constantes ameaças de demissão.

Instaurado Inquérito Civil, notificou-se a empresa ré a comparecer à primeira audiência administrativa, tendo a mesma alegado na oportunidade que, após consulta ao seu departamento jurídico, constatou que as empregadas acima mencionadas não gozavam de estabilidade sindical, pois o sindicato possuía número de dirigentes sindicais bastante superior ao estabelecido no artigo 522 da CLT.

Constata-se nos documentos juntados ao anexo ICP, que a empresa ré e as empregadas acima nominadas ajuizaram ações perante esta justiça especializada para discutir se estas detinham, ou não, a reivindicada estabilidade sindical.

O juízo da 5ª Vara do Trabalho de São Luis, ao julgar o processo 3890/2005, entendeu que a empregada **Josélia Santos** gozava de estabilidade sindical, não em razão do exercício de cargo de direção sindical, mas em razão de exercer o cargo

¹ Documento encartado nas fls. 03 e 04 do anexo ICP.



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO - 16ª REGIÃO

de suplente da diretoria do sindicato, bem como condenou a ré a indenizar a referida trabalhadora por danos morais, por entender que: "(...). *Por outro lado, a atitude de intimidação da obreira pelo fato de a mesma pertencer a um sindicato traz prejuízo à própria garantia de estabilidade sindical e fere, a um só tempo, a dignidade da obreira e de toda a categoria representada pelo sindicato. (.....)*"²

Merecem destaque alguns trechos dos depoimentos das testemunhas ouvidas durante a instrução do anexo Inquérito Civil:

A testemunha **JOSÉLIA SANTOS** disse (F. 290):

“que ingressou na Florata em setembro de 2001 como operadora de caixa; que até a presente data sua CTPS ainda não foi dada baixa; que foi eleita membro da Diretoria da Federação dos Empregados no Comércio no Estado do Maranhão em julho de 2002 (1ª Suplente da Diretoria), por indicação da diretoria do sindicato e que em maio de 2004 foi eleita para a diretoria executiva do Sindicato dos Empregados no Comércio de São Luis para a Secretaria de Formação Sindical; que acredita haver aproximadamente 15 diretores no sindicato; que era a 12ª Diretora; que ambas as eleições foram comunicadas à sua empregadora, Florata, pelo Sindicato; que a partir de novembro de 2003 o empregador passou a tratá-la de forma diferente, não mais sendo utilizada para os serviços de substituição da gerência, atribuição que passou a ser dada para vendedoras que não tinham nenhuma experiência; que normalmente as operadoras de caixa substituem as gerentes em suas faltas e impedimentos; que o tratamento da gerente para com ela passou a ser muito “frio”, chegando ao ponto de ignorar sua presença na loja; (.....)”

A testemunha **CARLYANE SOUZA SILVA** disse (F. 291):

² Documento encartado nas fls. 312/325.



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO – 16ª REGIÃO

“(...) que a partir do momento em que foi eleita Diretora do Sindicato passou a ouvir comentários depreciativos com relação ao Sindicato, por parte da Gerente, como por exemplo: “que o Sindicato não leva a nada”, “que empresa nenhuma gosta do empregado dirigente sindical”; que o tratamento dado à depoente pela gerência da loja passou a ser “frio e indiferente, desde a sua eleição. (.....)”

Por sua vez, a **TESTEMUNHA IVANILCE RODRIGUES AGUIAR** disse: (F. 307):

“(...) que a empresa foi comunicada da candidatura e eleição; que uma nova gerente, Sra Oriana, foi admitida na empresa (atualmente já demitida); que a partir de então, passou a sofrer pressões por parte da gerente, tendo em vista sua condição de suplente da diretoria do sindicato; que a gerente desviava suas vendas a fim de que percebesse a remuneração mensal a menor; que ganhava por comissão; que a gerente excluía a depoente das reuniões da empresa, inclusive aquelas atinentes a períodos promocionais; que era tratada de forma indiferente; que, segundo a depoente, a gerente queria que ela se demitisse; que sofreu discriminação por parte da empresa, por sua gerente, especialmente pelo fato de ser detentora de estabilidade em razão da suplência da diretoria do sindicato; que por conta desta situação a gerente tentou de todas as formas que a depoente pedisse demissão; que o mesmo não aconteceu, e que portanto, foi demitida; que a empresa deu o aviso prévio, mas que a depoente não assinou; que levou ao sindicato o aviso prévio, que este orientou a depoente a não receber nenhuma verba rescisória uma vez que era detentora da estabilidade sindical; que entrou, em novembro de 2005, com reclamação trabalhista na Justiça do Trabalho pleiteando, dentre outros, a reintegração bem como indenização pelo fato de ter sofrido discriminação no ato de demissão; (.....)”

Desta forma, fica claro como a luz do sol que a ré praticou assédio moral, discriminou e demitiu suas empregadas tão somente pelo fato de as mesmas exercerem seu direito de participação ativa em sindicatos.



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO – 16ª REGIÃO

Importante esclarecer que a discussão sobre a validade, ou não, da estabilidade das empregadas torna-se estéril no presente caso, pois, ainda que não fossem estáveis (conforme visto anteriormente, o juízo da 5ª Vara do Trabalho de São Luis reconheceu a estabilidade da empregada Josélia Santos) não teria a ré o direito de perseguir e humilhar suas empregadas, uma vez que os direitos da personalidade são atribuídos a todos indistintamente.

Em audiência realizada no dia 24 de outubro de 2006, a ré recusou-se a firmar Termo de Ajustamento de Conduta, pois insiste em afirmar que não praticou qualquer conduta ilegal.³

Diante das imperdoáveis e ilícitas condutas, não restou alternativa senão o ajuizamento da presente ação civil pública para coibir as vergonhosas atitudes da investigada, ora ré, evitando a repetição de tais condutas em situações futuras, e obter indenização pelo dano causado a coletividade.

II – DO DIREITO

2.1 DA PRÁTICA DE ATOS ANTI – SINDICAIS

A Constituição da República de 1988, em seu art. 5º, inciso XVII, estabelece a plena liberdade de associação para fins lícitos, vedada a de caráter paramilitar.

Adentrando na situação particular das empregadas dispensadas e/ou discriminadas, em razão de sua ligação com o sindicato profissional, o que se observa é que a conduta da empresa Ré deve ser caracterizada como ato anti-sindical.

Quanto à definição de ato anti-sindical, considera-se como tal todo aquele que tenha por objetivo impedir a livre representação dos trabalhadores. E os atos praticados pela Ré certamente permitem essa caracterização.

É que, ao dispensar, perseguir e humilhar, ao mesmo tempo, várias empregadas, a empresa ré não visou somente eliminar de seu quadro de pessoal trabalhadores. Sua intenção foi muito além disto. Visou enfraquecer o

(Handwritten signature)



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO – 16ª REGIÃO

próprio direito dos trabalhadores de filiação e participação em sindicatos, impedindo, senão pelo menos enfraquecendo, *a livre representação dos trabalhadores.*

Ao assim agir, atentou contra diversas normas que visam garantir o que genericamente pode ser definido como medidas de proteção contra atos anti-sindicais.

As primeiras estão previstas no próprio texto constitucional, a saber, o artigo 8º.

Atentou, ainda, contra o referido dispositivo porque investiu contra a base de toda a organização sindical no Brasil, que se rege, salvo as exceções previstas no próprio artigo, pelo princípio da liberdade sindical.

Ora, como falar em liberdade sindical e em seu reconhecimento, se for admitido a qualquer empresa, sem justificativa, o “direito” de pôr fim a contrato de trabalho, discriminar e perseguir trabalhadores que mantêm participação ativa nos sindicatos dos empregados?

A presunção, no embate de forças que caracterizam a relação entre o capital e o trabalho é a de que o tomador dos serviços, ao dispensar um trabalhador sem ter uma justificativa lógica e concreta, só pode estar praticando o ato por conta, como no caso destes autos, da exata condição de o trabalhador ter se intitulado dirigente sindical.

Acreditar que este é um direito do tomador é atentar, claramente, contra um sistema que, de forma expressa, fez a opção de consagrar a liberdade sindical como um de seus princípios, embora com ressalvas, mas que só o próprio sistema pode fazer, e na mesma órbita, a ordem constitucional.

A dispensa, perseguição e discriminação dos trabalhadores em questão, e todos os outros que se enquadrem na hipótese, então, é violadora do dispositivo constitucional indicado e, portanto, mais que ilícita, inconstitucional.

³ Documento encartado na f. 337.



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO - 16ª REGIÃO

Totalmente inconstitucional, então, o ato praticado pela empresa, com o objetivo espúrio, repise-se, de enfraquecer a livre representação dos trabalhadores.

Nessa seqüência de violações, alcançada também a **Convenção nº 98, da OIT**, convenção também ratificada pelo Brasil e, portanto, integrante de nosso ordenamento jurídico.

Dispõe esta Convenção, no artigo 1º, item 2, "b", o seguinte:

Artigo 1º

Os trabalhadores gozarão de adequada proteção contra atos de discriminação com relação ao seu emprego.

Essa proteção aplicar-se-á especialmente a atos que visem:

- a) sujeitar o emprego de um trabalhador à condição de que não se filie a um sindicato ou deixe de ser membro de um sindicato;
- b) causar a demissão de um trabalhador ou prejudicá-lo de outra maneira por sua filiação a um sindicato ou por sua participação em atividades sindicais fora das horas de trabalho ou, com o consentimento do empregador, durante o horário de trabalho.
(destacado)

Ora, é exatamente a hipótese discutida, pois a ré perseguiu, demitiu e humilhou suas empregadas, em razão de sua participação no sindicato.

Por fim, a atitude da empresa, vista sob o prisma das situações isoladas, mas ainda mais em termos de conjunto, viola o artigo 8º, item 1, do Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, da Organização das Nações Unidas (ONU), ratificado pelo Brasil em 24 de janeiro de 1992, **ao pretender, com atos**

Assinatura manuscrita em tinta preta, localizada no canto inferior direito da página.



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO – 16ª REGIÃO

de força e intimidação, impedir a atividade de entidade sindical em favor dos trabalhadores.

Fazer cessar as atitudes aqui demonstradas, dando sentido à garantia de liberdade de ação sindical prevista no texto constitucional brasileiro é medida que se impõe e aqui se pretende, por intermédio da atuação do último intérprete, e por isto o maior responsável pela garantia, o Poder Judiciário.

2.2 DA DISCRIMINAÇÃO

A **Declaração de Direitos Humanos**, aprovada pelo Brasil, no seu art. VII, prescreve que “todos são iguais perante a lei e têm direito, sem qualquer distinção, a igual proteção da lei. **Todos têm direito a igual proteção contra qualquer discriminação** que viole a presente Declaração e contra qualquer incitamento a tal discriminação”.

No art. XXII, item 1, da mesma Declaração vem consignado que: “**Toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego**”.

A Convenção Internacional nº 111, aprovada pelo Decreto Legislativo 104, de 24.11.64, ratificada em 26.11.65 e promulgada pelo Decreto 62.150, de 19.1.68, denominada “Convenção sobre Discriminação (Emprego e Profissão)” dispõe que o termo “discriminação”, para os fins da convenção, compreende:

- “a) toda distinção, exclusão ou preferência, com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou profissão;*
- b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão...”*



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO - 16ª REGIÃO

Discriminar significa diferenciar, distinguir, separar, estabelecer diferença. **Discriminação** é, pois, efetuar a separação de coisas e pessoas, distinguindo-as uma das outras, para que sejam encaradas consoante a divisão.

Juridicamente, a discriminação pressupõe um tratamento diferenciado a alguém, comparativamente desfavorável ao tratamento outorgado a outrem em igual situação. Discriminação “é a conduta pela qual nega-se à pessoa tratamento compatível com o padrão jurídico assentado para a situação concreta por ela vivenciada.”⁴

De fato, o combate à discriminação é necessário para o avanço de toda sociedade democrática, visando alargar o processo de inclusão social e, por conseguinte, diminuir o processo de exclusão dos indivíduos à sociedade que é acarretado, inevitavelmente, pela divisão, pelo tratamento diferenciado.

No Brasil, a discriminação é fortemente combatida pela legislação pátria. Na Constituição Federal, no artigo 5º, está previsto o princípio genérico da igualdade – “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza” e, no art. 3º, IV, como objetivo fundamental da República – “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação” (grifou-se).

Ainda, no art. 5º, XLI, da Constituição Federal dispõe que “a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais”.

Como se pode verificar, o combate à discriminação é um dos fins maiores de todo arcabouço jurídico deste País.

⁴ GODINHO, Maurício Delgado, in Salário - Teoria e Prática, Del Rey, Belo Horizonte, 1997, p. 247-260.



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO - 16ª REGIÃO

Por certo, o ordenamento pátrio vigente tem buscado combater toda e qualquer discriminação entre pessoas, sobretudo, nas relações de emprego, em sintonia com a Constituição Federal que é clara ao combater toda e qualquer forma de discriminação.

A fim de se adequar ao comando discriminatório constitucional, posteriormente à 1.988, foram editadas as leis n.ºs 7.855/89, 9.029/95, 9.799/99.

Em consonância com a Constituição Federal, a lei 9.029/95 proíbe a **“adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade”** (art. 1º). Mais adiante, em seu art. 4º, a mesma lei estabelece que **“o rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, nos moldes tipificados na lei, “faculta ao empregado optar” pela reintegração com o pagamento da remuneração devida durante todo o período do afastamento ou pelo recebimento de uma indenização compensatória.**

Observa-se que a norma citada atua em dois momentos distintos: no primeiro, o do pré-contrato, quando o trabalhador ainda está procurando um emprego e, no segundo, quando já existe o vínculo empregatício entre as partes, por ocasião do seu fim.

No caso presente, a discriminação se configurou quando a RÉ transformou o seu direito em abuso de direito, ao se valer de um direito para atingir fins estranhos a ele, proibidos pela norma.

Ora, a RÉ se utilizou dos seus poderes diretivo e disciplinar para prejudicar suas empregadas efetuando demissões, ameaças de demissão, transferências abusivas, dotando, ainda, mecanismos tendentes à redução das comissões das empregadas “mal vistas” pela empresa, além de desprezá-las no local de trabalho, para dar vazão aos seus preconceitos, ferindo de morte outra norma maior que, impede, em todos os níveis, a discriminação: a Constituição Federal.

A circular stamp containing a handwritten signature in black ink.



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO – 16ª REGIÃO

Aqui o abuso de direito é mais grave do que a violação literal da norma pois a RÉ se utilizou do próprio ordenamento jurídico para feri-lo.

No caso dos autos, o que se vê é uma reação feroz, ocasionada pela aversão da ré a sindicatos.

As empregadas supostamente eleitas dirigentes sindicais, *in casu*, foram encaradas como subversoras da ordem, devendo, por conseguinte, ser tratadas como inimigas e, portanto, serem eliminadas dos quadros da empresa. Para tal, a ré tentou forçá-las a pedirem demissão, adotando as já citadas condutas ilegais.

Observe-se que pouco importa a questão da estabilidade, ou não, das empregadas discriminadas. Ainda que se concluísse pelo não direito à estabilidade, não teria a ré direito de discriminá-las e assediá-las no ambiente de trabalho, pois NADA justifica alguém humilhar, discriminar e assediar seu semelhante.

Na verdade, o que se quer demonstrar é que não houve qualquer motivo justo e legal para justificar a diversidade de tratamento àquelas empregadas reputadas dirigentes sindicais, sendo tal atitude totalmente inconstitucional e ilegal.

Transcreve-se abaixo, a jurisprudência que trata da matéria:

“RELAÇÕES DE TRABALHO. DISCRIMINAÇÃO. Uma das grandes contribuições da Constituição de 1998, no que concerne às relações de trabalho, está em mostrar que toda e qualquer discriminação é odiosa e deve ser veementemente combatida. O princípio da isonomia alcançou, com a vigente Carta política, abrangência que a ordem jurídica brasileira, ainda não conhecia. Se a Carta Constitucional, no art. 5º proíbe distinções de qualquer natureza, e, se o art. 7º proíbe a discriminação por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil, com muito maior razão repreenderá o comportamento do empregador que deu tratamento diferenciado ao obreiro, por ter este reivindicado, no âmbito da empresa, de maneira pacífica e ordeira, melhorias nas condições de remuneração. Aplicação imediata das normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais, nos termos do parágrafo 1º do art. 5º da Carta



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO - 16ª REGIÃO

Magna” (TRT-3ª REGIÃO, RO 1517/94, 3ª Turma, Rel. Juíza Maria Laura Franco Lima de Faria, DJMG 14/09/94).

É necessário aduzir que, na maior parte das vezes, provar a prática de discriminação é difícil porque esta sempre se perfaz por intermédio de uma atitude velada do seu agente.

No caso específico, entretanto, a prova da prática discriminatória da RÉ é clara, mormente pelos depoimentos das testemunhas ouvidas nos autos do anexo Inquérito Civil e nas reclamações trabalhistas, cujas cópias encontram-se encartadas no ICP.

2.3 DO ASSÉDIO MORAL

A definição de assédio moral nos é dada por **André Luiz de Souza Aguiar**:

“Assédio moral são os maus-tratos aplicados aos indivíduos nas organizações, derivados de uma lógica perversa na relação de poder existente nesses locais, manifestada com produto das relações autoritárias sob as mais diversas formas de perseguições e atritos entre chefes e subordinados, ou até entre colegas da mesma hierarquia funcional, configurando-se com um fenômeno destruidor da convivência pacífica, da coexistência harmônica e produtiva dos indivíduos no ambiente de trabalho.”⁵

E acrescenta:

“A ‘coisificação’ do trabalhador na organização, entretanto, ainda persiste nas relações trabalhistas da atualidade e o aspecto comutativo do contrato de trabalho não é suficiente para equilibrar e nem para limitar o poder de quem contrata com o de quem executa a atividade, tornando-se comum, nos locais de trabalho, relatos de situações do cotidiano permeadas de perseguições,

⁵ Assédio Moral - o direito à indenização pelos maus-tratos e humilhações sofridos no ambiente de trabalho. São Paulo : LTr, 2005, p. 18.



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO – 16ª REGIÃO

humilhações, ofensas, gritos, doenças, descaso, abusos, conflitos, não reconhecimento de direitos e até o uso de força policial para controlar e constranger empregados.

[...] a configuração do assédio moral no local de trabalho está relacionada com a presença de ações e condutas por parte do detentor do poder contra o bem-estar do trabalhador, manifestadas por maus-tratos, humilhações, xingamentos, perseguições, cuja repetição e permanência acabam por desencadear um processo de diminuição da auto-estima e, conseqüentemente, desequilíbrio físico-mental, transformando a vítima num indivíduo doente, improdutivo e, possivelmente, desempregado.” (Op.cit., pp. 76-77)

As condutas adotadas pelos representantes da ré configuram o típico assédio moral.

Conforme os depoimentos encartados no anexo Inquérito Civil, desde o conhecimento por parte dos representantes da ré de que as **empregadas Josélia Santos, Carlyane Souza Silva e Ivanilce Rodrigues Aguiar** foram eleitas para cargos de direção sindical, iniciou-se o massacre às referidas trabalhadoras por intermédio de ameaças de demissão, isolamento, tratamento com indiferença etc. **Tudo isto com um único objetivo:** obrigar as trabalhadoras e pedirem demissão.

As atitudes demonstradas contrariam frontalmente os princípios insculpidos no artigo 1º, III e IV, da Constituição da República, desrespeitando de forma sistemática a dignidade de seus empregados, relegando a segundo plano o valor social do trabalho. Nas palavras de **Alexandre de Moraes**, “*somente por meio do trabalho o homem garante sua subsistência e o crescimento do país, prevendo a Constituição, em diversas passagens, a liberdade, o respeito e a dignidade do trabalhador (por exemplo: CF, arts. 5º, XIII; 6º; 7º; 8º; 194-204)*”.⁶

⁶ (Constituição do Brasil interpretada e legislação constitucional, São Paulo : Atlas, 2002, p. 130) .



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO – 16ª REGIÃO

O assédio moral, em suas diversas formas, vem sendo apreciado pela Justiça do Trabalho. Transcrevemos algumas decisões aplicáveis ao presente caso:

EMENTA: DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL CONFIGURADO. DEVIDA INDENIZAÇÃO REPARATÓRIA. O assédio moral decorre de tortura psicológica atual e continuada consubstanciada no terror de ordem pessoal, moral e psicológico, praticado contra o empregado, no âmbito da empresa, podendo ser exercitado pelo superior hierárquico, por grupo de empregados do mesmo nível e pelos subordinados contra o chefe, isto é, pode ocorrer no sentido vertical, horizontal e ascendente, tem como fito tornar insuportável o ambiente de trabalho, obrigando-o a tomar a iniciativa, por qualquer meio, do desfazimento do contrato de trabalho. O “mobbing” se caracteriza pela prática atual e freqüente de atos de violência contra a pessoa do empregado, no qual participam, necessariamente, o ofensor, o ofendido e expectadores (grupo de empregados) uma vez que tem por objetivo humilhá-lo, constrangê-lo perante os demais colegas de trabalho. Marie-France Hirigoyen define o psicoterror como sendo *“toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo sem emprego ou degradar o ambiente de trabalho”* (In *“Assédio Moral A violência Perversa do Cotidiano”*). In *casu*, ficou comprovada a humilhação a que eram submetidos, rotineiramente, todos os empregados, por ato do superior hierárquico, consubstanciada, no fato de serem xingados de “incompetentes” e “ladrões”. Caracterizado, portanto, dano moral coletivo. Destarte, devido o pagamento de indenização por danos morais lastreada em terror psicológico, a qual fica fixada em R\$ 7.000,00, tendo como espelho a gravidade da lesão, a extensão do dano e sua repercussão, as condições das partes e princípio da equidade. Recurso ordinário provido, no particular. (TRT 6ª REGIÃO. 1ª TURMA. DECISÃO: 31 05 2005. RECURSO ORDINÁRIO Nº 01129-2004-020-06-00-9. JUIZ RELATOR: VALDIR JOSÉ SILVA DE CARVALHO. Pg.Internet:<http://peticao.trt6.gov.br/2004/RO011292004020060090.RTF> Consultado em 21/10/2005)

ny



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO – 16ª REGIÃO

EMENTA: Assédio moral. Repercussões sociais. A questão da ofensa à moral conflagra um subjetivismo oriundo da própria condição de cada indivíduo. Não se sente menos constrangido o trabalhador que escolhe adotar uma postura conciliadora, preferindo não detonar uma crise no ambiente de trabalho que fatalmente o prejudicará, pois a questão aqui transcende a figura do ofendido, projetando as conseqüências pela supressão do seu posto de trabalho a quem dele eventualmente dependa economicamente. **O fantasma do desemprego assusta, pois ao contrário da figura indefinida e evanescente que povoava o imaginário popular, este pesadelo é real. É o receio de perder o emprego que alimenta a tirania de alguns maus empregadores, deixando marcas profundas e às vezes indelévelis nos trabalhadores que sofrem o assédio moral.** Exposta a desumanidade da conduta do empregador, que de forma aética, criou para o trabalhador situações vexatórias e constrangedoras de forma continuada através das agressões verbais sofridas, incutindo na psique do recorrente pensamentos derrotistas originados de uma suposta incapacidade profissional. O isolamento decretado pelo empregador, acaba se expandindo para níveis hierárquicos inferiores, atingindo os próprios colegas de trabalho. Estes, também por medo de perderem o emprego e cientes da competitividade própria da função, passam a hostilizar o trabalhador, associando-se ao detrator na constância da crueldade imposta. A busca desenfreada por índices de produção elevados, alimentada pela competição sistemática incentivada pela empresa, relega à preterição a higidez mental do trabalhador que se vê vitimado por comportamentos agressivos aliado à indiferença ao seu sofrimento. A adoção de uma visão sistêmica sobre o assunto, faz ver que o processo de globalização da economia cria para a sociedade um regime perverso, eivado de deslealdade e exploração, iniquidades que não repercutem apenas no ambiente de trabalho, gerando grave desnível social. Daí a corretíssima afirmação do Ilustre Aguiar Dias de que o "prejuízo imposto ao particular afeta o equilíbrio social." Ao trabalhador assediado pelo constrangimento moral, sobra a depressão, a angústia e outros males psíquicos, causando sérios danos a sua qualidade de vida. Nesse sentido, configurada a violação do direito e o prejuízo moral derivante. (TRT 2ª REGIÃO. 6ª TURMA. ACÓRDÃO NUM: 20040071124 DECISÃO: 17 02 2004. RECURSO ORDINÁRIO Nº 01117-2002-



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO - 16ª REGIÃO

032-02-00. JUIZ RELATOR: VALDIR FLORINDO. P. DOE SP, PJ, TRT 2ª
Data: 12/03/2004.)

EMENTA: ASSÉDIO MORAL - ABUSO DE DIREITO POR PARTE DO EMPREGADOR. Segundo a autora Marie-France Hirigoyen, o assédio moral no trabalho é qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho. O assédio moral se configura pela utilização tática de ataques repetitivos sobre a figura de outrem, seja com o intuito de desestabilizá-lo emocionalmente, **seja com o intuito de se conseguir alcançar determinados objetivos empresariais**. Se, por um lado, o objetivo pode ser apenas e tão somente a "perseguição" de uma pessoa específica, objetivando a sua iniciativa na saída dos quadros funcionais, pode, também, configurar o assédio moral na acirrada competição, na busca por maiores lucros, instando os empregados à venda de produtos, ou seja, a uma produção sempre maior. O assédio ocorre pelo abuso do direito do empregador de exercer o seu poder diretivo ou disciplinar: as medidas empregadas têm por único objetivo deteriorar, intencionalmente, as condições em que o trabalhador desenvolve o seu trabalho, numa desenfreada busca para atingir os objetivos empresariais. O empregado, diante da velada ameaça constante do desemprego, se vê obrigado a atingir as metas sorrateiramente lhe impostas - ferindo o decoro profissional. (TRT: 3ª Região. DECISÃO: 16 08 2004. RO N° 01301-2003-011-03-00-9. Primeira Turma. DJMG DATA: 20-08-2004 PG: 07. RELATORA: Juíza Adriana Goulart de Sena.)

EMENTA: ASSÉDIO MORAL. Dispensar o empregado é direito potestativo do empregador. Não se admite, porém, que lance mão habitualmente da ameaça da utilização desse direito para pressionar o empregado, visando o aumento de produção. Ao assim agir, inclusive submetendo o empregado a comentários humilhantes e vexatórios sobre sua produção e capacidade, configura-se o assédio moral, passível de indenização, pois afeta diretamente a dignidade do trabalhador e a sua integridade psíquica e até física, violando princípio fundamental

Am



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO - 16ª REGIÃO

da Constituição da República (art. 1º, III da C.F.). (TRT: 3ª Região. DECISÃO: 23 06 2004. RO Nº 00021-2004-097-03-00-0. Oitava Turma. DJMG DATA: 24-07-2004 PG: 14. RELATORA: Juíza Denise Alves Horta.)

É inconcebível que práticas como essa ainda possam existir no seio de nossa sociedade democrática, coibindo o exercício de um direito adquirido a duras penas pelos trabalhadores ao longo de nossa história.

Busca-se, portanto, com a presente ação, assegurar aos atuais e futuros trabalhadores da empresa ré - qualquer que seja a condição que para ela estejam prestando serviços: **a)** a preservação de sua dignidade como pessoas humanas que são; **b)** o pleno exercício, como cidadãos que são, do direito de livre associação para fins lícitos, inscritos nos arts. 5º, inciso XVII, e 9º, ambos da Constituição da República de 1988.

Tal prática, se não combatida, prejudicará não apenas os empregados que já sofreram com o comportamento vergonhoso da Ré, mas a todos os atuais e futuros empregados, pois certamente há um sentimento de absoluto receio do exercício do direito sindical.

2.4. DA NATUREZA DOS DIREITOS LESADOS

A ação civil pública está prevista entre as funções institucionais do Ministério Público na Carta Magna, em seu art. 129, III. É regida especificamente pelo disposto na Lei nº 7.347/85. Ambos os diplomas dedicam essa ação à defesa de, entre outros, interesses difusos e coletivos.

No entanto, a definição dessas classes de interesses é dada pelo parágrafo único do art. 81 da Lei nº 8.078/90 - aplicável à ação em tela por força do que dispõe o art. 21 da Lei nº 7.347/85 -, *in verbis*:

“A defesa coletiva será exercida quando se tratar de:

I – interesses ou direitos difusos, assim entendidos, para efeitos deste Código, os transindividuais, de natureza indivisível, de que sejam titulares pessoas indeterminadas



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO – 16ª REGIÃO

e ligadas por circunstâncias de fato;

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

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

Os fatos constatados na investigação acima relatada não ferem apenas direitos individuais das trabalhadoras efetivamente perseguidas e humilhadas pela RÉ. Revelam uma conduta continuada e indiscriminada da ré, dirigida a todos os empregados que se atrevam a candidatar-se a cargos de direção sindical.

Na presente ação, não se busca defender qualquer direito individual, e sim evitar a continuidade das condutas da ré, impedindo que prossiga com o assédio moral aos trabalhadores, bem como a reparação pelo dano causado à coletividade. Por esse prisma, são indivisíveis, porque a tutela protegerá interesses de todos os empregados que sejam vítimas discriminação ou assédio moral, que formam um grupo de pessoas ligadas por uma relação jurídica base (relação de emprego com a ré).

Além disso, é lesada toda a massa de trabalhadores que, no futuro, possam empregar-se na ré e serem vítimas das condutas ora apontadas. Trata-se de lesão a interesses difusos.

Assim, é na defesa de todos os trabalhadores, atuais e futuros empregados da ré, que se justifica a presente ação.

2.5. DO CABIMENTO E DA LEGITIMIDADE

A handwritten signature in black ink, enclosed within a hand-drawn circular scribble.



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO – 16ª REGIÃO

20
14

A ação civil pública é o meio adequado à defesa desses interesses.

Senão vejamos:

Reza o art. 129, inciso III, da Constituição Federal:

“Art. 129. São funções institucionais do Ministério Público:

Incisos I e II: *Omissis*.

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

A Lei nº 7.347/85, em seu art. 1º, IV, dispõe:

“Art. 1º Regem-se pelas disposições desta Lei, sem prejuízo da ação popular, as ações de responsabilidade por danos morais e patrimoniais causados:

Incisos I a III: (*Omissis*).

IV – a qualquer outro interesse difuso ou coletivo;”

Por fim, a Lei Complementar nº 75/93 atribui ao Ministério Público do Trabalho competência para, através dessa ação, defender interesses difusos e coletivos, *in verbis*:

“Art. 6º. Compete ao Ministério Público da União:

Incisos I a VI: *Omissis*.

VII – promover o inquérito civil e a ação civil pública para:

Alíneas *a a c*: *Omissis*.

d) outros interesses individuais indisponíveis, homogêneos, sociais, difusos e coletivos;”

“Art. 83. Compete ao Ministério Público do Trabalho o exercício das seguintes atribuições junto aos órgãos de Justiça do Trabalho:

Incisos I e II: *Omissis*.

A large, stylized handwritten signature in black ink, enclosed within a circular scribble.



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO – 16ª REGIÃO

III – promover a ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho, para defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos;

Como vimos, age o Ministério Público em defesa de interesses difusos e coletivos. É, portanto, perfeitamente cabível o ajuizamento da presente ação.

Os dispositivos legais transcritos demonstram, outrossim, a legitimidade do *Parquet*, em consonância com sua missão institucional.

2.6 REPARAÇÃO DO DANO CAUSADO À COLETIVIDADE.

Conforme amplamente relatado e demonstrado, a Ré vem perpetrando afronta à ordem jurídica trabalhista e, por conseguinte, aos direitos fundamentais mínimos, não podendo, tal conduta, ficar incólume. Vejamos:

A sociedade elenca valores essenciais a serem preservados, sendo que o respeito aos Direitos Humanos, aí incluídos os direitos sociais básicos dos trabalhadores no caso sob exame, foram e continuam sendo aviltados.

Necessário, portanto, a aplicação de mecanismo que coíba e iniba a prática de tal violação, sendo que no caso de lesões a direitos coletivos (sentido amplo), o dano moral coletivo constitui meio próprio e capaz para fazer cessar tais lesões.

Oportuno ressaltar que a reparação aqui buscada tem função preventivo-pedagógica e não apenas punitiva, consoante entendimento de hodierna jurisprudência, com autorização da doutrina especializada.

A legislação processual acompanha a posição ilustrada, pois apresenta instrumentos processuais adequados à defesa de interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos, comportando, também, a postulação de reparação de danos morais, nos termos do art. 1º, IV da Lei 7.347/85, artigos. 5º V e X da CRFB/88 e art. 6º, VI e VII da Lei 8.078/90.

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized, cursive 'M' followed by a flourish.

21
14



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO - 16ª REGIÃO

Vale citar que o novel conceito de reparação por dano moral coletivo, aqui aludido, provém da teoria dos danos coletivos que, segundo Caio Mário da Silva Pereira, *in* Responsabilidade Civil, Ed. Forense, 1991 “podem revestir formas ou expressões variadas: danos a toda uma coletividade, ou aos indivíduos integrantes de uma comunidade, ou danos causados a uma pessoa jurídica, com reflexo nos seus membros componentes”.

Para melhor compreensão do DANO MORAL COLETIVO, convém socorrer-nos dos ensinamentos do doutrinador Carlos Alberto Bittar Filho, estudioso do tema:

“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.”⁷

Na ótica, ainda, de Carlos Alberto Bittar Filho, *op. cit.*:

“dessas definições exsurtem os fios mais importantes na composição do tecido da coletividade: os valores. Resultam eles, em última instância, da amplificação, por assim dizer, dos valores dos indivíduos componentes da coletividade. Assim como cada indivíduo tem sua carga de valores, também a comunidade, por ser um conjunto de indivíduos, tem uma dimensão ética. Mas é essencial que se assevere que a citada amplificação desatrele os valores coletivos das pessoas integrantes da comunidade quando individualmente

⁷ Artigo publicado na Revista de Direito do Consumidor n° 12, out/dez-94, pp. 45/61, Ed. Revista dos Tribunais.



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO – 16ª REGIÃO

consideradas. Os valores coletivos, pois, dizem respeito à comunidade como um todo, independentemente de suas partes.”

Nessa ordem de idéias, importa ressaltar que nosso legislador constituinte inseriu, no Título I da atual Constituição pátria, diversos princípios e objetivos fundamentais de nosso país, conforme elencados nos arts. 1º e 3º.

No Título II e capítulos pertinentes, cuidou de especificar os Direitos e Garantias Fundamentais, com destaque, respectivamente, dos direitos e deveres individuais e coletivos e dos direitos sociais, que expressam os valores individuais e coletivos que os constituintes reconheceram como de grande relevância para a sociedade.

Conclui-se, pois, que a prática de o empregador, reiteradamente, afrontar direitos fundamentais, notadamente sociais, tem repercussão não só sobre os obreiros diretamente envolvidos, mas sobre toda a sociedade, aviltada em seus valores sociais, cabendo, então, falar-se em LESÃO A INTERESSES METAINDIVIDUAIS, em todas as suas modalidades: difusos, coletivos ou individuais homogêneos.

Por conseguinte, cabível reparação pelo infrator dos interesses metaindividuais pelo dano potencial a que deu causa.

Destaque-se que a reparação pelas lesões a interesses difusos e que afetam toda a sociedade, não se confundem com as eventuais reparações individuais que eventualmente venham a ser impostas aos réus, tendo finalidade distinta (artigos 103 e 104 da Lei 8.078/90).

A reparação genérica provém de uma visão mais socializante do Direito sustentada pelos juristas modernos, em que se busca ressaltar o caráter metaindividual de determinados valores fundamentais para a organização social e o bem-comum. Assim, tal reparação é devida, não só pela dificuldade de se reconstituir o mal já impingido à coletividade, mas também, por já ter ocorrido a transgressão ao Ordenamento Jurídico vigente.

[Handwritten signature]



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO – 16ª REGIÃO

João Carlos Teixeira, em seu trabalho “Dano Moral Coletivo na Relação de Emprego”⁸, assinala:

“Nota-se, pois, que a doutrina e a jurisprudência vêm evoluindo na aplicação da teoria da responsabilidade civil em matéria de dano moral, especialmente em ações coletivas, em que a reparação, com caráter preventivo-pedagógico e punitivo, é devida pelo simples fato da efetiva violação de interesses metaindividuais socialmente relevantes e juridicamente protegidos, como é o caso de serviço de transporte coletivo, de grande relevância pública, eis que explorado por empresa privada, mediante contrato de concessão, pelo qual está obrigada a prestar um serviço satisfatório e com segurança, o que não foi cumprido pela empresa. Tal atitude negligente causou transtorno e tumulto para o público usuário, configurando o dano moral coletivo puro, perceptível pelo senso comum, porque diz respeito à natureza humana, dispensando-se a prova (damnum in re ipsa). Repara-se o dano moral coletivo puro, independentemente de caracterização efetiva, em nível individual, de dano material ou moral. O conceito do valor coletivo, da moral coletiva é independente, autônomo, e, portanto, se desatrela da moral individual.”

Vale transcrever, apenas a título de exemplo, julgado proferido a respeito do assunto:

“DANO MORAL COLETIVO – POSSIBILIDADE – Uma vez configurado que a ré violou direito transindividual de ordem coletiva, infringindo normas de ordem pública que regem a saúde, segurança, higiene e meio ambiente do trabalho e do trabalhador, é devida a indenização por dano moral coletivo, pois tal atitude da ré abala o sentimento de dignidade, falta de apreço e consideração, tendo reflexos na coletividade e causando grandes prejuízos à sociedade.” (TRT da 8ª Região – 1ª Turma; RO nº 5309/2002)

⁸ In *Temas Polêmicos de Direito e Processo do Trabalho*, Roberto Norris, coordenador. São Paulo: LTr, Universidade Cândido Mendes, 2000, p. 129.



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO - 16ª REGIÃO

Frise-se, por fim, que a reparação no presente caso é essencial, na medida em que desestimulará o ofensor de praticar novas lesões à ordem jurídica trabalhista e compensará (e não apagará) os efeitos negativos decorrentes do desrespeito aos bens jurídicos mais elevados de uma determinada coletividade. Portanto, constitui medida para alicerçar o ideal de um Estado Democrático de Direito.

Considerando a gravidade da prática e, ainda, a capacidade econômica da ré, o *Ministério Público Brasileiro* requer que seja fixada a condenação pelos danos morais coletivos na importância de **R\$ 40.000,00** (quarenta mil reais).

2.7 DO OBJETO DA AÇÃO CIVIL PÚBLICA

A ação civil pública pode ter por objeto a condenação em dinheiro ou o cumprimento de obrigação de fazer ou não fazer (art. 3º da lei n 7.347/85).

Na presente ação, pede-se a condenação da empresa a diversas obrigações de fazer e não fazer, sob pena de multa, em caso de descumprimento.

A multa diária se destina a impor o cumprimento da decisão que antecipar a tutela ou da decisão definitiva, quanto às obrigações de fazer e não fazer, nos termos do art. 461, § 4º, do CPC.

Sobre esta espécie de pedido, transcreve-se acórdão do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região:

EMENTA: *Obrigação de fazer. Multa por descumprimento. Ofensa ao art. 920, do Código Civil. A fixação de 'astreintes' como meio de coação para o cumprimento de obrigação de fazer ou não fazer em Ações Cíveis Públicas, é condição 'sine qua non' para que o julgado tenha efetividade, não se aplicando o art. 920 do Código Civil Brasileiro, em face de norma jurídica especial que rege a matéria. Recurso patronal improvido. Inépcia da inicial. Inexistência de pedido certo ou determinado. Em face das peculiaridades inerentes à ação civil pública, com conteúdo e caráter*



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO - 16ª REGIÃO

abstrato, objetivando aplicação de norma preexistente com vistas a resguardar o interesse coletivo vulnerado, ante a inobservância ou descumprimento de normas trabalhistas e/ou constitucionais, não há que se falar em inadequação do pedido por indeterminação. Recurso do Ministério Público provido em parte.” (Proc. TRT 9699-2002-906-06-00-2, Rel. Juiz Gilvan de Sá Barreto. Julg. 04/06/2003. Publ. Diário do Poder Judiciário de 16/08/2003)

Pede-se, também, o pagamento de indenização a ser revertida ao FAT, cuja natureza não é de *astreinte*, mas de reparação pelos **danos morais coletivos** causados pelas condutas ilegais da RÉ, que assedia, discrimina e humilha seus empregados.

2.8. DA LIMINAR

Como demonstrado, a gravidade dos fatos apurados não admite demora na prestação jurisdicional. A lesão a interesses difusos e coletivos exige solução imediata, atingível pela via da liminar prevista no art. 12 da Lei nº 7.347/85. Tal medida, na verdade, tem a natureza de antecipação da tutela específica, prevista no art. 84, § 3º, do Código de Defesa do Consumidor, e 461, § 3º, do Código de Processo Civil.

O caso em tela reúne todos os requisitos previstos no dispositivo citado, que autorizam o juiz a antecipar o provimento de mérito: **relevância do pedido e justificado receio de ineficácia do provimento final**. Impende salientar que a concessão da medida *inaudita altera parte* não se resume às hipóteses em que a citação da parte contrária possa tornar inócua a mesma decisão, bastando a convergência dos pressupostos mencionados.

O **pedido é dos mais relevantes**: tem por objeto o resguardo da dignidade dos empregados da ré, preservando-os das discriminações e assédio moral, bem a observância do ordenamento jurídico pátrio.

A ineficácia do provimento final resulta da impossibilidade de restituição da dignidade dos trabalhadores, que não pode ser substituída por uma



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO - 16ª REGIÃO

indenização pecuniária a título de dano moral. Ademais, a saúde dos trabalhadores não pode ficar à mercê das atitudes da chefia.

Além disso, há prova inequívoca das alegações contidas nessa inicial (*caput*), consubstanciada nos documentos e depoimentos carreados pelo autor na instrução do Inquérito Civil nº81/2008.

Assim, faz-se necessário antecipar a tutela requerida na presente ação, na forma do pedido *infra*.

III DOS PEDIDOS

3.1 DO PEDIDO DE LIMINAR

Ante o exposto o Ministério Público do Trabalho requer que, **LIMINARMENTE**, seja concedida a antecipação de tutela para determinar que a ré, imediatamente:

- a) No prazo de 15 (quinze) dias, **expeça** orientação por escrito a todos os empregados exercentes de cargo de chefia, proibindo as práticas de **discriminação e assédio moral**, especificamente as condutas que configurem perseguições, humilhações, ameaças de demissão e abusos em relação a seus subordinados, sob pena de suspensão e, no caso de reincidência, dispensa por justa causa;
- b) **não submeta**, permita ou tolere que seus empregados sejam **discriminados** e/ou expostos ao chamado **assédio moral**, resguardando-os de humilhações e constrangimentos, de atos vexatórios e agressivos e de qualquer tipo de perseguição, inclusive as que tenham por finalidade coagir o empregado a pedir demissão, enfim, garantindo-lhes tratamento digno e compatível com sua condição humana;



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO – 16ª REGIÃO

- c) **se abstenha** de realizar qualquer ato que importe em violação do direito de sindicalização e de livre manifestação sindical dos trabalhadores, quer durante o contrato de trabalho, quer durante a fase de admissão, quer após a demissão;

Em caso de descumprimento da obrigação constante na letra “a”, do item 3.1, com fulcro no disposto no art. 11 da Lei nº 7.347/85, pague multa diária no valor de **R\$ 1.000,00 (um mil reais)** a ser revertida ao FAT – Fundo de Amparo ao Trabalhador.

Em caso de descumprimento das obrigações constantes nas letras “b” e “c”, do item 3.1, com fulcro no disposto no art. 11 da Lei nº 7.347/85, pague multa no valor de **R\$ 15.000,00 (quinze mil reais)** por item descumprido a ser revertida ao FAT – Fundo de Amparo ao Trabalhador.

3.2 DOS PEDIDOS FINAIS:

Ao final requer o acolhimento da presente ação, para **CONDENAR** definitivamente a ré a:

- a) No prazo de 15 (quinze) dias, **expedir** orientação por escrito a todos os empregados exercentes de cargo de chefia, proibindo as práticas de **discriminação e assédio moral**, especificamente as condutas que configurem perseguições, humilhações, ameaças de demissão e abusos



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO - 16ª REGIÃO

em relação a seus subordinados, sob pena de suspensão e, no caso de reincidência, dispensa por justa causa;

- b) **não submeter**, permitir ou tolerar que seus empregados sejam **discriminados** e/ou expostos ao chamado **assédio moral**, resguardando-os de humilhações e constrangimentos, de atos vexatórios e agressivos e de qualquer tipo de perseguição, inclusive as que tenham por finalidade coagir o empregado a pedir demissão, enfim, garantindo-lhes tratamento digno e compatível com sua condição humana;
- c) **se abster** de realizar qualquer ato que importe em violação do direito de sindicalização e de livre manifestação sindical dos trabalhadores, quer durante o contrato de trabalho, quer durante a fase de admissão, quer após a demissão;
- d) **REQUER**, ainda, a condenação da ré ao pagamento em dinheiro, no valor de **R\$ 40.000,00** (quarenta mil reais), a ser revertido ao FAT – Fundo de Amparo ao Trabalhador, como indenização pelos **DANOS MORAIS** causados à coletividade.

Em caso de descumprimento da obrigação constante na letra “a”, do item 3.2, com fulcro no disposto no art. 11 da Lei nº 7.347/85, pague multa diária no valor de **R\$ 1.000,00 (um mil reais)** a ser revertida ao FAT – Fundo de Amparo ao Trabalhador.

Em caso de descumprimento das obrigações constantes nas letras



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO – 16ª REGIÃO

“b” e “c”, do item 3.2, com fulcro no disposto no art. 11 da Lei nº 7.347/85, pague multa no valor de **R\$ 15.000,00 (quinze mil reais)** por item descumprido a ser revertida ao FAT – Fundo de Amparo ao Trabalhador.

Requer, ainda, a notificação da ré para, querendo, contestar a presente ação, sob as penas da lei.

Protesta provar o alegado por todos os meios admitidos em direito, especialmente a oitiva de testemunhas e depoimento do representante da ré.

Junta à presente o original do Inquérito Civil 81/2008.

Dá-se à causa o valor de **R\$ 40.000,00 (quarenta mil reais)**.

ROL DE TESTEMUNHAS: (Requer sua intimação).

1 – **JOSÉLIA SANTOS**: brasileira, casada, portadora do CPF nº 336735193-87, residente e domiciliada na rua Euclides da cunha, nº 380, Bairro Lira, São Luis/Ma;

2- **IVANILVE RODRIGUES AGUIAR**: brasileira, portadora da C. I. nº 25619194-8, residente na Rua Curiós, quadra. 07, casa 17, Recanto dos Pássaros, Cidade Operária, São Luis/MA;

3 - **CARLYANE SOUZA SILVA**: brasileira, comerciária, residente na rua da Panair, nº 152, São Cristovão, São Luis/MA.



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO - 16ª REGIÃO

São Luis, 09 de janeiro de 2008.


MARCOS ANTONIO DE SOUZA ROSA
PROCURADOR DO TRABALHO