



## Identificação

PROCESSO nº 0020174-87.2020.5.04.0003 (ROT)  
RECORRENTE: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO  
RECORRIDO: GOCIL SERVICOS GERAIS LTDA, GOCIL SERVIÇOS DE VIGILÂNCIA E SEGURANÇA LTDA.  
RELATOR: LUCIANE CARDOSO BARZOTTO

## EMENTA

**RECURSO ORDINÁRIO DO AUTOR. MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. GOCIL SERVIÇOS DE VIGILÂNCIA E SEGURANÇA LTDA e GOCIL SERVIÇOS GERAIS LTDA. OBRIGAÇÕES DE FAZER E NÃO FAZER. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL COLETIVO. ILICITUDE NAS DISPENSAS POR JUSTA CAUSA. REITERAÇÃO/CONTINUIDADE DE CONDUTA PRETÉRITA NÃO COMPROVADA.** Se havia suspeita, indício e até elementos probantes que consubstanciassem conclusão no sentido de que até 2015 a empresa adotava inadvertidamente a despedida por justa causa na extinção dos contratos de trabalho, com único objetivo de locupletar-se indevidamente com o não pagamento de verbas rescisórias, a mesma conclusão não se pode extrair dos elementos disponíveis nos autos, em relação ao período de 2015 para cá. O número de rescisões contratuais nessa modalidade caiu vertiginosamente desde 2015, levando à conclusão de que a modalidade de rescisão tem sido adotada pelas empresas como exceção, o que não impede, logicamente, que eventual controvérsia seja objeto de ação individual por parte do empregado que tenha se sentido injustiçado. Conforme bem ponderado pela Julgadora *a quo*, a decisão deve pautar-se pela atualidade da conduta supostamente ilegal e, quanto a este ponto, não restou demonstrado que as empresas continuassem a praticar as condutas denunciadas pelo Sindicato nos idos de 2013 e posteriormente apuradas pelo MPT no inquérito civil já referido. Pelo contrário, o que se demonstra é a redução do número de rescisões por justa causa, fato que inclusive pode ser atribuído à atuação do autor da presente ação no âmbito administrativo, coibindo a aplicação de penalidades por parte das empresas em relação aos colaboradores, sem que houvesse respaldo fático e jurídico. Sentença de improcedência que se mantém. Todavia, prevalece no colegiado, em sua atual composição, entendimento em sentido diverso..

## ACÓRDÃO

Vistos, relatados e discutidos os autos.

ACORDAM os Magistrados integrantes da 8ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região: por maioria, vencida a Desa. Relatora, dar provimento ao apelo do Ministério Público do Trabalho para determinar que a demandada: a) se abstenha de qualquer ato que possa macular a vontade do empregado no curso da relação de emprego, em especial, quando da ruptura do contrato de trabalho, sob pena de multa (astreintes) de R\$ 15.000,00 (quinze mil reais) por trabalhador lesionado, devendo este valor ser revertido ao FAT - Fundo de Amparo ao Trabalhador, resguardada a possibilidade de o valor receber destinação social a entidades públicas e privadas com atuação na defesa dos direitos sociais, a critério do Ministério Público do Trabalho; a.2) para o fiel cumprimento do disposto no caput, se abstenha de propor, exigir, pressionar, assediar estrategicamente ou coagir o empregado para que este peça demissão do emprego; a.3) Observe e utilize os mecanismos legais disponíveis para rescindir os contratos de trabalho, quando optar pelo rompimento da relação empregatícia; a.4) abstenha-se de dispensar trabalhadores por justa causa quando não estiver caracterizada qualquer das hipóteses previstas pelo artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho, bem como nenhuma das outras hipóteses previstas em legislação; a.5) Abstenha-se de aplicar medida disciplinar desproporcional à infração cometida pelo empregado, aplicando, conforme critérios de razoabilidade, medidas disciplinares na seguinte ordem de preferência: advertência verbal; advertência escrita; suspensão e dispensa por justa causa; a.6) Garanta ao empregado o exercício da ampla defesa e contraditório, sempre que for aplicada a penalidade de despedida por justa

causa, mediante a apresentação de defesa escrita e outras provas que o empregado tenha interesse em apresentar; b) pague a quantia de R\$700.000,00 (setecentos mil reais) a título de reparação à moral coletiva pelos danos causados aos direitos difusos e coletivos dos trabalhadores, corrigida monetariamente até o efetivo recolhimento em favor do Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT ou outra destinação compatível com os bens tutelados, com a anuência do MPT, na forma da lei.

Intime-se.

Porto Alegre, 09 de março de 2022 (quarta-feira).

## **RELATÓRIO**

Inconformado com a sentença de improcedência proferida pela Juíza Claudia Elisandra de Freitas Carpenedo (ID a14a223), o **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO** interpõe recurso ordinário (ID 6c93c61).

Busca a reforma da decisão de primeiro grau, objetivando a condenação das rés nas obrigações de não fazer que discrimina e de pagar indenização a título de danos morais coletivos.

Com contrarrazões das reclamadas **GOCIL SERVIÇOS DE VIGILÂNCIA E SEGURANÇA LTDA e GOCIL SERVIÇOS GERAIS LTDA**, (ID 8693524), os autos sobem a este Tribunal para julgamento.

É o relatório.

## **FUNDAMENTAÇÃO**

### **RECURSO ORDINÁRIO DO AUTOR**

#### **AÇÃO CIVIL PÚBLICA. ILÍCITAS DISPENSAS "POR JUSTA CAUSA". OBRIGAÇÕES DE FAZER E NÃO FAZER. DANO MORAL COLETIVO.**

Não se conforma o Ministério Público do Trabalho com a improcedência da ação. Entende que há prova cabal de que a empresa agiu ilicitamente, efetuando inúmeras dispensas por justa causa sem amparo da lei, para seu mero benefício econômico, com a isenção do pagamento das rescisórias. Traça histórico desde a denúncia recebida em 2013 pelo Sindicato da categoria, gerando o Inquérito Civil n. 000249.2013.04.000/3. Refere as audiências realizadas, depoimentos colhidos e relatórios produzidos, concluindo que ao longo de seis anos o MPT buscou, administrativamente, a regularização da conduta das empresas. Alega que se apurou que a empresa utiliza-se sistematicamente da aplicação de advertências e suspensões infundadas, com a finalidade de justificar a justa causa aplicada. Diz que a empresa descumpriu a lei durante anos. Aduz que a ré não oportuniza a apresentação de defesa por parte dos trabalhadores, além de sua conduta produzir efeitos nos demais trabalhadores, que se sentem amedrontados com verdadeiro assédio organizacional praticado. Entende que o pagamento de indenização por dano moral coletivo postulado na inicial (R\$700.000,00) mostra-se necessário pelo caráter pedagógico preventivo, afim de desestimular condutas similares futuras, sob pena de causar sentimento de despreço e descrença no Judiciário e na ordem jurídica. Alega tratar-se de dano *in re ipsa*, bastando a prova da conduta e do nexa causal. Cita o art. 13 da Lei n. 7.347/85. Requer, ao final, a condenação da ré, reiterando os pedidos da inicial.

A sentença recorrida assim restou fundamentada (ID a14a223, p. 03/10):

#### **"3.1 DAS DISPENSAS POR JUSTA CAUSA**

*O autor diz que em 2013 recebeu denúncia do Sindivigilantes do Sul no sentido de que a ré vinha cometendo diversas irregularidades, inclusive promovendo demissões sem justa causa sem embasamento legal [sic]. Cita as ações administrativas realizadas pelo Parquet e as oitivas tomadas, tendo concluído que era prática usual no âmbito da empresa realizar dispensas por justa causa. Informa a existência de diversos processos ajuizados perante a justiça do trabalho questionando as dispensas motivadas, muitas com decisão de reversão por sentença ou acordo. Refere, ainda, que não foi aceita a formalização de termo de*

*ajustamento de conduta pela ré, o que demandou o ajuizamento da presente ação. Sinala que o constrangimento dos trabalhadores na dispensa por justa causa contraria abertamente os objetivos declarados da República Federativa Brasileira e importa violação a direitos fundamentais consagrados, como direito ao trabalho. Postula, em síntese, que a ré: - se abstenha de qualquer ato que possa manchar a vontade do empregado no curso da relação de emprego, em especial quando da ruptura do contrato de trabalho, sob pena de multa diária; - se abstenha de provar, pressionar ou exigir que o empregado peça demissão; - observe e utilize os mecanismos legais disponíveis para rescindir os contratos de trabalho; - se abstenha de dispensar trabalhadores por justa causa fora das hipóteses previstas no art. 482 da CLT; - se abstenha de aplicar medida disciplinar desproporcional à infração cometida, aplicando-se a seguinte ordem: advertência verbal, advertência escrita, suspensão e dispensa por justa causa; - garanta ao empregado o exercício da ampla defesa e contraditório, sempre que for aplicada a penalidade de dispensa por justa causa. Pede, ainda, a fixação de indenização por danos morais coletivos no valor de R\$ 700.000,00, a ser revertida ao FAT ou outro fundo a ser determinado a critério da parte autora.*

*As rés se defendem, negando a realização de dispensas motivadas indiscriminadamente. Afirmam que nos últimos cinco anos houve 327 dispensas imotivadas, enquanto que dispensas por justa causa foram 57, o que não confirma a tese inicial de que as empresas apenas dispensam por justa causa. Salientam que as análises e aprovações das dispensas passam pelo setor jurídico e estão sujeitas a parecer de advogado, a fim de verificar o atendimento aos requisitos legais. Dizem que sempre concederam direito de defesa, e que a gradação das penas é respeitada. Ainda, salientam que os acordos firmados na justiça do trabalho com reversão da justa causa são mera concessão a bem de enaltecer a conciliação e permitir os encaminhamentos legais de levantamento de FGTS e seguro-desemprego. Afirmam que muitas decisões judiciais corroboraram a justa causa aplicada.*

*De início, muito embora a inicial refira, assim como alguns depoimentos relativos ao inquérito civil administrativo realizado no Ministério Público do Trabalho, informações desabonadoras a respeito das condições de trabalho, o que culmina com grande rotatividade nos cargos e também com autuações do Ministério da Economia (Secretaria do Trabalho), fato é que estas condutas não são objeto de pedido nestes autos. A queixa a fundamentar o pleito da parte autora é a indiscriminada extinção de contratos de trabalho com fundamento na justa causa, conforme previsão do art. 482 da CLT, mas sem que estejam atendidos os requisitos legais e jurisprudencialmente consolidados, como gradação de penas, proporcionalidade e gravidade das faltas.*

*Nesse sentido, portanto, necessária análise específica quanto à prática das empresas, contumaz ou não, de dispensar por justa causa, a bem de verem-se isentas de diversas obrigações e ônus trabalhistas, o que passo a fazer:*

*Pois bem. A justa causa compreende todo ato de natureza grave e de responsabilidade do empregado que leva o empregador à conclusão de que ele não pode mais continuar a lhe prestar serviços, sobretudo por quebrar a relação de confiança do empregador para com o seu subordinado (art. 482 da CLT, alíneas "a" e "l"). Outrossim, constitui a despedida motivada manifestação própria do poder potestativo do empregador em por fim à relação de emprego a partir da constatação da existência de algum dos casos elencados no artigo em comento.*

*Além disso, diversos requisitos devem estar atendidos, cumulativamente, a bem de autorizar a extinção motivada do contrato de trabalho, sobretudo a imediatidade ou atualidade da punição, além da proporcionalidade entre a falta e a punição, sobretudo diante da excepcionalidade de tal forma de extinção do contrato de trabalho, e a inexistência de dupla punição pelo mesmo ato. A publicidade, da mesma forma, é requisito imprescindível para a validade do ato patronal, no sentido de dar o devido conhecimento ao empregado das faltas cometidas e das razões pelas quais será afastado do emprego forçosamente e com grande restrição nas parcelas a receber da empresa.*

*No caso dos autos, algumas informações trazidas pelo Ministério Público do Trabalho, conforme instrução realizada nos autos do IC 000249.2013.04.000/3, e não impugnadas pelas rés, são de extrema relevância, quais sejam:*

*- quanto aos anos de 2014 e 2015, há informação de que foram extintos 652 contratos de trabalho, sendo que, destas extinções, 112 foram por justa causa, e as demais tiveram motivos diversos, como término de contrato de experiência, dispensa imotivada, pedidos de demissão e morte.*

*- quanto ao ano de 2017, foram apresentados 277 termos de rescisão de contratos pelas reclamadas ao MPT, sendo que destes, 23 tinham como motivo a dispensa motivada por iniciativa do empregador.*

*Em números absolutos, ao menos no período de até 2015, o grande número de dispensas por justa causa evidencia que havia, sim, propensão das rés em aplicar dispensas por justa causa para o término dos contratos de trabalho dos seus funcionários, o que lhes trouxe grande vantagem econômica. Há evidente desproporcionalidade entre o número de dispensas totais e o de dispensas motivadas, sendo certo que a extinção por justa causa deve ser excepcional, e não regra no âmbito das relações laborais.*

*No entanto, muito embora o juízo não se utilize do relatório trazido pela reclamada constante do ID 8484bf3 a fim de verificar o número de dispensas motivadas e imotivadas, já que se trata de mera planilha produzida*

*unilateralmente, observo que a investigação administrativa do Parquet e que acarretou o ajuizamento da ação, tomou por base período bem anterior, não contendo dados atualizados sobre esta alegada conduta das rés. De 2018 e 2019 constam apenas poucos depoimentos de ex-funcionários, mas carecem informações e documentos corroborando a manutenção desta postura ilegítima.*

*Considerando este fato, a signatária realizou pessoalmente pesquisa junto ao sistema CAGED, por meio de convênio existente entre o judiciário e o governo federal, para obter informações sobre os contratos de trabalho inativados no ano de 2019 (ano consultado por amostragem). Da pesquisa, constatei o seguinte: Foram extintos **373 (trezentos e setenta e três)** contratos de trabalho, sendo que destes, houve dispensas imotivadas, motivadas, demissões a pedido do empregado, rescisões contratuais por acordo e morte. Contudo, do total de extinções, apenas **10 (dez) foram por justa causa.***

*Veja-se que em termos percentuais houve sensível redução do total de dispensas motivadas, já em 2017 (conforme dados que constam acima e considerando que não há dados de 2016), o que se afigura dentro da normalidade das relações de trabalho, não restando demonstrada conduta contrária aos ditames legais por parte da empresa.*

*Quanto ao desatendimento da gradação das penalidades, faltam elementos de análise de casos concretos trazidos pelo autor, nos quais tenha havido ausência ou deficiência de atendimento dos requisitos legais como gradação de penalidades e ofensa ao contraditório. A ação promovida pelo Parquet tem como supedâneo fático, em verdade, as inúmeras demandas movidas em face da reclamada em que se discutem dispensa por justa causa, até 2015, mas sequer são anexadas as cópias dos processos judiciais e das provas realizadas naqueles feitos e que demonstrem a ilegalidade de procedimento.*

*Ou seja, há, para fundamentar o pedido, apenas menção aos processos judiciais movidos pelos ex-empregados, sendo que a grande maioria teve como causa de término a realização de acordos com reversão da justa causa. Nesse sentido, veja-se que a convenção realizada em conciliação para a conversão da justa causa em dispensa imotivada não implica reconhecimento de ilegalidade, até porque a conciliação judicial se caracteriza por concessões recíprocas de direitos disponíveis e sobre os quais não haja certeza de sua existência.*

*No aspecto, aliás, quanto ao atendimento dos requisitos legais para a dispensa motivada, cito como exemplo sentença por mim proferida nos autos do processo 002120128.2018.5.04.0019, trazida pelas reclamadas. Na referida ação, houve análise do juízo quanto aos requisitos referidos e não se constatou ilegalidade na forma da dispensa. Naquele caso concreto, observou a ré a concessão de advertências, suspensões e apenas após punições mais brandas decidiu-se pela justa causa.*

*De tudo o que foi observado nos autos, evidenciase claramente no desdobramento da conduta do Ministério Público do Trabalho e das reclamadas, que houve alteração importante na postura punitiva das empresas rés com relação aos seus empregados, por certo motivada pela atuação administrativa do Parquet, já que a redução no número de dispensas motivadas no decorrer dos anos é impossível de passar-se despercebida: **de 112 em 2014/2015 para 10 em 2019**, sendo que não houve grande alteração no número de postos de trabalho. A finalidade do processo administrativo, portanto, no entender deste juízo, foi de fato atendida, adequando-se as empresas aos preceitos legais.*

*No entanto, a decisão deste juízo deve pautar-se pela atualidade da conduta adversa à lei, o que, ao menos desde 2017 (não havendo dados específicos e concretos de 2016), não se observa ou ao menos não restou comprovado pela parte autora.*

*Quanto à menção à coação para demissões, referida pelo Parquet no pedido ""b.2"", observo que não há maior detalhamento ou descrição desta conduta na causa de pedir da inicial, bem como inexistente prova do alegado, o que também impede o seu deferimento.*

*Sendo assim, improcede o pedido ""b"".*

### **3.2 DO DANO MORAL COLETIVO**

*O autor alega que a conduta das rés atenta contra a legislação do trabalho. Postula o pagamento de indenização pelos danos morais coletivos, no patamar de R\$ 700.000,00.*

*O dano moral, em sua concepção individual, decorre de vulneração aos atributos da personalidade humana, a respeito da honra, intimidade e dignidade e prescinde de demonstração específica, pois se consubstancia in re ipsa. Ainda, com o advento da Constituição da República de 1988, reconheceu-se a compensação pelo dano moral, hipótese elencada no rol de direitos e garantias fundamentais - art. 5º, X, estendendo-se essa possibilidade para vários ramos do Direito, inclusive do Direito do Trabalho, estando a possibilidade de indenização contida no art. 186 e 927 do Código Civil.*

*Quanto à esfera coletiva dos danos morais, o seu reconhecimento é relativamente novo, a partir do entendimento de que não apenas o direito individualmente considerado pode ser lesado, estando também sujeitas a dano as coletividades, já que estas possuem bem jurídico patrimonial e extrapatrimonial. Prova disso é que a reparação por danos morais coletivos está prevista no art. 1º da Lei n. 7.347/85, bem como no*

*art. 6º, VI e VII da Lei n. 8.078/90, Lei da Ação Civil Pública e Código de Defesa do Consumidor, respectivamente, suplantando qualquer discussão existente acerca da possibilidade de reconhecimento judicial da existência de lesão a direitos transindividuais.*

*Aliás, segundo Raimundo Simão de Mello (Ação Civil Pública na Justiça do Trabalho, 2012), o "dano moral sempre foi compreendido no nosso sistema jurídico como decorrente da dor em seu sentido moral de mágoa, de pesar e de aflição sofridos pela pessoa física. Porém, a partir da Constituição Federal de 1988, a noção de dano moral não mais se restringe à dor, sofrimento, tristeza, etc., como se infere do disposto nos incisos V e X do art. 5º, que estendem a sua abrangência a qualquer ataque ao nome ou imagem da pessoa física ou jurídica e das coletividades, para assegurar a sua credibilidade e respeitabilidade no seio da sociedade."*

*No caso dos autos, foi julgado improcedente o pedido relativo à ilegalidade nas dispensas por justa causa, o que, por consequência, ressoa no pleito de danos morais coletivos.*

*Logo, julgo improcedente o pedido ""c""."*

#### **Não enseja reforma.**

A presente Ação Civil Pública é ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho no ano de 2020, sem apresentar elementos probatórios atuais que atestem que as reclamadas **GOCIL SERVIÇOS GERAIS LTDA** e **GOCIL SERVIÇOS DE VIGILÂNCIA E SEGURANÇA LTDA**, continuam a praticar, de forma reiterada e deliberada, a aplicação de penalidades disciplinares infundadas ou injustificadas para validar rescisões de contrato por justa causa à margem dos preceitos legais.

Conforme enaltecido pelo Juízo, há elementos levantados no inquérito civil instaurado que efetivamente revelam um elevado número de rescisões contratuais por justa causa no passado. Segundo relatório produzido pelo MPT, das 652 rescisões contratuais havidas desde o ano de 2014, 112 deram-se por justa causa (ID 9524a28). Entretanto, há laudo pericial produzido a pedido do MPT concluindo que de 02/2016 a 02/2017, do total de 277 rescisões de contrato, apenas 23 foram por justa causa.

A Julgadora *a quo*, em busca da verdade real e da efetiva prestação jurisdicional, consultou o banco de dados do sistema CAGED, mantido por convênio entre o Judiciário e o Executivo, constatando que dos 373 contratos de trabalhos extintos em 2019, apenas 10 (dez) foram por justa causa.

Portanto, se havia suspeita, indício e até elementos probantes que consubstanciassem conclusão no sentido de que até 2015 a empresa adotava inadvertidamente a despedida por justa causa na extinção dos contratos de trabalho, com único objetivo de locupletar-se indevidamente com o não pagamento de verbas rescisórias, a mesma conclusão não se pode extrair dos elementos disponíveis nos autos, em relação ao período de 2015 para cá.

O número de rescisões contratuais nessa modalidade caiu vertiginosamente desde 2015, levando à conclusão de que a modalidade de rescisão tem sido adotada pelas empresas como exceção, o que não impede, logicamente, que eventual controvérsia seja objeto de ação individual por parte do empregado que tenha se sentido injustiçado.

Conforme bem ponderado pela Julgadora *a quo*, a decisão deve pautar-se pela atualidade da conduta supostamente ilegal e, quanto a este ponto, não restou demonstrado que as empresas continuassem a praticar as condutas denunciadas pelo Sindicato nos idos de 2013 e posteriormente apuradas pelo MPT no inquérito civil já referido. Pelo contrário, o que se demonstra é a redução do número de rescisões por justa causa, fato que inclusive pode ser atribuído à atuação do autor da presente ação no âmbito administrativo, coibindo a aplicação de penalidades por parte das empresas em relação aos colaboradores, sem que houvesse respaldo fático e jurídico.

Por fim, como já colocado na origem, faltam elementos para análise da suposta inobservância do contraditório ou de gradação nas penalidades aplicadas pelas empresas em relação a seus empregados, que foram objeto de discussão nas inúmeras demandas trabalhistas por estes ajuizadas, citadas pelo *Parquet* na inicial. Por outro lado, a reversão da justa

causa por força de conciliação não faz presumir que as penalidades aplicadas no curso do contrato não observaram os requisitos legais.

Ante o exposto, endosso os fundamentos da decisão recorrida que julgou improcedentes os pedidos, inclusive de condenação ao pagamento de indenização por dano moral coletivo, negando provimento ao recurso.

LUCIANE CARDOSO BARZOTTO

Relator

## VOTOS

### **DESEMBARGADOR MARCELO JOSÉ FERLIN D AMBROSO:**

Peço Vênia à nobre Relatora para divergir da solução proposta.

No caso, tal como referido pelo Ministério Público do Trabalho, há nos autos prova incontestável de que a ré dispensou inúmeros empregados por justa causa sem nenhum amparo legal. Nos Ids. 4b3676b a 1c736c3, existem depoimentos de diversas testemunhas, ex empregados da ré, que foram despedidos por justa causa, sem justificativa plausível, o que demonstra o claro intuito da empresa em se isentar do pagamento das verbas rescisórias.

Os relatórios apresentado nos Ids. 0d1e556 a 932ca1f, demonstram a estatística das despedidas por justa causa efetuadas pela empresa, bem como o número de sentenças nas quais houve a conversão das justas causa aplicadas.

A própria ré, na contestação de Id. 1afe2fo, informa o número de casos de despedida por justa causa, o que corresponde a 15% do total, número expressivo, o que corrobora a tese apresentada pelo Ministério Público de que a empresa agiu ilicitamente para seu próprio benefício.

A prática utilizada pela ré caracteriza-se em assédio organizacional, no qual as práticas abusivas exercidas de forma sistemática na relação de trabalho resulta na submissão dos empregados, ofendendo seus direitos fundamentais, acarretando-lhe danos morais, físicos e psicológicos.

Nestes termos, diversamente do entendimento manifestado no voto condutor, entendo que a prática das infrações referidas anteriormente, potencialmente danosas aos trabalhadores envolvidos e prejudiciais aos mecanismos institucionais de proteção ao trabalho, gera dever inequívoco de indenização pelo dano moral coletivo.

Na ótica de Carlos Alberto Bittar Filho, artigo publicado na Revista de Direito do Consumidor n° 12, out/dez-94, pág. 45/61, Ed. Revista dos Tribunais, *"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 consideradas. Os valores coletivos, pois, dizem respeito à comunidade como um todo, independentemente de suas partes."*

Todos estes princípios e garantias fundamentais restaram violados pela antijurídica conduta da ré. Trata-se de exacerbação do direito diretivo empresarial que agride, além da esfera individual dos prejudicados, a sociedade como um todo, configurando dano social pelo abalo aos valores supracitados. Conclui-se, pois, que a prática reiterada e genérica da ré, comprovada nos autos, de despedir os seus empregados por justa causa e não oportunizar aos trabalhadores a apresentação de defesa por se sentirem amedrontados, viola interesses e direitos juridicamente relevantes para toda a sociedade, configurando dano moral coletivo, com repercussão não só sobre os trabalhadores diretamente envolvidos como sobre toda a sociedade, aviltada em seus valores sociais, cabendo, então, reconhecer lesão à interesses metaindividuais, em todas as suas modalidades: difusos, coletivos ou individuais homogêneos.

O conceito de dano moral coletivo, a que se alude, 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*".

Não é outra a definição bem traçada na lição do já referido Carlos Alberto Bittar Filho:

*"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." (artigo publicado na Revista de Direito do Consumidor n° 12, out/dez-94, pág. 45/61, Ed. Revista dos Tribunais).*

No campo do dano moral, a teoria da responsabilidade civil se aplica mediante a imposição de indenizações com dupla função: punitiva para o infrator e compensatória para o lesado, seja na seara das ações individuais ou coletivas. Há que se agregar, ainda, o caráter preventivo-pedagógico, para que a expressão da lesão no quantum monetário fixado traduza um desencorajamento à repetição da conduta.

O caso exige medida judicial capaz de punir os responsáveis e defender os interesses metaindividuais, desrespeitados e menosprezados, para cumprir a função preventivo-pedagógica, punitiva e compensatória necessária para a espécie.

Não obstante, a doutrina e a jurisprudência vêm traçando alguns caminhos a serem seguidos na fixação do dano moral, ressaltando o duplo caráter da indenização: indenizatório e pedagógico. Daí resultam, em suma, os seguintes critérios: o grau de culpa, a gravidade do dano, a capacidade financeira do empregador e a extensão da coletividade atingida. Ou seja, à falta de regra específica, o critério de dosimetria da indenização por dano moral coletivo deve seguir o prudente critério do Juízo de equidade.

Todavia, não se deve perder de vista que o dano moral coletivo tem objetivo preponderantemente sancionatório, o que o difere das demais reparações, detendo incisivo caráter pedagógico.

Com efeito, a coletividade de trabalhadores aqui representada e a sociedade fazem jus à reparação do dano coletivo impingido pela ré, mediante indenização pecuniária com efeito inibitório da prática de condutas como a reconhecida nesta ação.

Nesses termos, dou provimento ao recurso ordinário da MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO para determinar que a ré

**a)** se abstenha de qualquer ato que possa macular a vontade do empregado no curso da relação de emprego, em especial, quando da ruptura do contrato de trabalho, sob pena de multa (astreintes) de R\$ 15.000,00 (quinze mil reais) por trabalhador lesionado, devendo este valor ser revertido à sociedade que é a titular do dano moral coletivo, e não ao fundo mencionado na decisão objurgada. Assim, determina-se a destinação da condenação à entidade pública e/ou filantrópica a critério do Ministério Público do Trabalho.

**a.2)** para o fiel cumprimento do disposto no caput, se abstenha de propor, exigir, pressionar, assediar estrategicamente ou coagir o empregado para que este peça demissão do emprego;

**a.3)** Observe e utilize os mecanismos legais disponíveis para rescindir os contratos de trabalho, quando optar pelo rompimento da relação empregatícia;

**a.4)** abstenha-se de dispensar trabalhadores por justa causa quando não estiver caracterizada qualquer das hipóteses previstas pelo artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho, bem como nenhuma das outras hipóteses previstas em legislação;

**a.5)** Abstenha-se de aplicar medida disciplinar desproporcional à infração cometida pelo empregado, aplicando, conforme critérios de razoabilidade, medidas disciplinares na seguinte ordem de preferência: advertência verbal; advertência escrita; suspensão e dispensa por justa causa;

**a.6)** Garanta ao empregado o exercício da ampla defesa e contraditório, sempre que for aplicada a penalidade de despedida por justa causa, mediante a apresentação de defesa escrita e outras provas que o empregado tenha interesse em apresentar;

**b)** pague a quantia de R\$700.000,00 (setecentos mil reais) a título de reparação à moral coletiva pelos danos causados aos direitos difusos e coletivos dos trabalhadores, corrigida monetariamente, devendo este valor ser revertido à sociedade que é a titular do dano moral coletivo, e não ao fundo mencionado na decisão objurgada. Assim, determina-se a destinação da condenação à entidade pública e/ou filantrópica a critério do Ministério Público do Trabalho.

#### **DESEMBARGADOR LUIZ ALBERTO DE VARGAS:**

Dirijo do voto da eminente Relatora. A prova cabal trazida aos autos pelo Ministério Público demonstra que a empresa reclamada, ao contrário de se emendar, continuou praticando os atos desleais - e mesmo desumanos- de demitir por justa causa sem trabalhadores, impondo-lhes para além do desemprego um estigma que, provavelmente, dificultou enormemente a obtenção de novo posto de trabalho. Impressiona a "amostra de demissões sem justa causa de agosto/19 ate janeiro/20" acostada aos autos pelo recorrente (fl. 296-452), onde dezenas de demissões por justa causa são relatadas, demonstrando que a empresa, longe de entender o princípio de fraternidade que deve reger as relações de trabalho, age como verdadeiro algoz de seus trabalhadores, violando a lei e ferindo gravemente sua dignidade.

Dou, assim, provimento ao apelo do Ministério Público do Trabalho para determinar que a demandada: a) se abstenha de qualquer ato que possa macular a vontade do empregado no curso da relação de emprego, em especial, quando da ruptura do contrato de trabalho, sob pena de multa (astreintes) de R\$ 15.000,00 (quinze mil reais) por trabalhador lesionado, devendo este valor ser revertido ao FAT - Fundo de Amparo ao Trabalhador, resguardada a possibilidade de o valor receber destinação social a entidades públicas e privadas com atuação na defesa dos direitos sociais, a critério do Ministério Público do Trabalho; a.2) para o fiel cumprimento do disposto no caput, se abstenha de propor, exigir, pressionar, assediar estrategicamente ou coagir o empregado para que este peça demissão do emprego; a.3) Observe e utilize os mecanismos legais disponíveis para rescindir os contratos de trabalho, quando optar pelo rompimento da relação empregatícia; a.4) abstenha-se de dispensar trabalhadores por justa causa quando não estiver caracterizada qualquer das hipóteses previstas pelo artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho, bem como nenhuma das outras hipóteses previstas em legislação; a.5) Abstenha-se de aplicar medida disciplinar desproporcional à infração cometida pelo empregado, aplicando, conforme critérios de razoabilidade, medidas disciplinares na seguinte ordem de preferência: advertência verbal; advertência escrita; suspensão e dispensa por justa causa; a.6) Garanta ao empregado o exercício da ampla defesa e contraditório, sempre que for aplicada a penalidade de despedida por justa causa, mediante a apresentação de defesa escrita e outras provas que o empregado tenha interesse em apresentar; b) pague a quantia de R\$700.000,00 (setecentos mil reais) a título de reparação à moral coletiva pelos danos causados aos direitos difusos e coletivos dos trabalhadores, corrigida monetariamente até o efetivo recolhimento em favor do Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT, ou outra destinação compatível com os bens tutelados, com a anuência do MPT, na forma da lei.

#### **PARTICIPARAM DO JULGAMENTO:**

**DESEMBARGADORA LUCIANE CARDOSO BARZOTTO (RELATORA)**

**DESEMBARGADOR MARCELO JOSÉ FERLIN D AMBROSO**

**DESEMBARGADOR LUIZ ALBERTO DE VARGAS**



Assinado eletronicamente por: [LUCIANE CARDOSO BARZOTTO] -  
bb7a624

<https://pje.trt4.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam>



Documento assinado pelo Shodo