



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região

## Recurso Ordinário Trabalhista 0010910-78.2019.5.15.0131

Relator: LUIS HENRIQUE RAFAEL

### Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 05/03/2024

Valor da causa: R\$ 40.000.000,00

**Partes:**

**RECORRENTE:** MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

ADVOGADO: MARCOS FERREIRA DA SILVA

**RECORRENTE:** SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS METALURGICAS, MECANICAS, DE MATERIAL ELETRICO E ELETRONICO E DE FIBRA OPTICA DE CAMPINAS, AMERICANA, INDAIA

ADVOGADO: MARCELO MARTINS

**RECORRIDO:** MERCEDES-BENZ DO BRASIL LTDA.

ADVOGADO: ANDRE FITTIPALDI MORADE

ADVOGADO: ALEXANDRE DE ALMEIDA CARDOSO



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO  
11ª CÂMARA  
Relator: LUIS HENRIQUE RAFAEL  
**ROT 0010910-78.2019.5.15.0131**  
RECORRENTE: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO E OUTROS (1)  
RECORRIDO: MERCEDES-BENZ DO BRASIL LTDA.

PODER JUDICIÁRIO JUSTIÇA DO TRABALHO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO 11ª Câmara
--

### RECURSO ORDINÁRIO

PROCESSO Nº 0010910-78.2019.5.15.0131 (ROT)

RECORRENTES: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO e SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS METALURGICAS, MECANICAS, DE MATERIAL ELETRICO E ELETRONICO E DE FIBRA OPTICA DE CAMPINAS, AMERICANA, INDAIA  
RECORRIDO: MERCEDES-BENZ DO BRASIL LTDA.

ORIGEM: 12ª VARA DO TRABALHO DE CAMPINAS

JUIZ SENTENCIANTE: VINICIUS DE MIRANDA TAVEIRA

RELATOR: LUIS HENRIQUE RAFAEL

DIREITO DO TRABALHO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. PRÁTICAS DISCRIMINATÓRIAS. DANO MORAL COLETIVO. AÇÃO PARCIALMENTE PROCEDENTE.

## I. CASO EM EXAME

1. Ação Civil Pública proposta pelo Ministério Público do Trabalho com objetivo de que a reclamada se abstenha da prática de condutas vexatórias, humilhantes e discriminatórias contra empregados egressos de programa de reabilitação previdenciário (inatividade forçada, isolamento e assédio), em razão de padrão estético, raça, origem, etnia e doença. Julgada improcedente em primeira instância. Recorrem o autor e o Sindicato representativo dos trabalhadores (terceiro interessado).

## II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO

2. A tese defendida pela empresa e acolhida pela primeira instância sustenta que os fatos objeto de apreciação (incontroversos) não são representativos da conduta da empresa, que adota protocolo de prevenção ao assédio no ambiente de trabalho, possuindo Código de Ética e Responsabilidade Social e canais de denúncia;

3. O Ministério Público do Trabalho e o Sindicato dos Trabalhadores assevera, conforme depoimentos transcritos, que as práticas denunciadas não são fatos isolados, tampouco superados, mas condutas orientadas por um padrão empresarial discriminatório; ademais, que os alegados mecanismos de resolução de conflitos não se prestam aos seus alegados objetivos.

## III. RAZÕES DE DECIDIR

4. Protocolo para atuação e julgamento com perspectiva antidiscriminatória, interseccional e inclusiva da Justiça do Trabalho orienta a apreciação da prova e o entendimento adotado, especialmente no sentido de que as práticas comprovadas representam barreiras atitudinais à acessibilidade e inclusão das Pessoas com Deficiência (PcD), culto ao capacitismo e retrocesso social, revelando, inclusive, conduta tipificada no Art. 88 da Lei nº 13.146/2015, que reconhece como crime a discriminação em razão da deficiência;

5. A prática de condutas vexatórias, humilhantes e discriminatórias contra empregados egressos de programa de reabilitação previdenciário em razão de padrão estético, raça, origem, etnia e doença, para muito além de fatos isolados, restou comprovada por prova documental consistente: Inquérito Civil promovido pelo Ministério Público do Trabalho, relatório elaborado a partir de vistoria pelo Centro de Referência em Saúde do Trabalhador do Município de Campinas e representativa prova testemunhal, autorizando a tutela de evidência pleiteada;

6. Lesão a direitos metaindividuais, decorrentes não só do desrespeito às normas de saúde e segurança, mas ao cumprimento de obrigações básicas de civilidade, que se irradiam para toda a sociedade ensejam a responsabilização da empregadora pelos danos morais coletivos causados.

#### IV. DISPOSITIVO E TESE

7. Recurso provido. Pedido parcialmente procedente.

*Tese de julgamento:* "A prática de condutas vexatórias, humilhantes e discriminatórias contra empregados egressos de programa de reabilitação previdenciário em razão de padrão estético, raça, origem, etnia e doença, representam barreiras atitudinais à acessibilidade e inclusão das Pessoas com Deficiência (PcD), culto ao capacitismo, retrocesso social e lesão a direitos metaindividuais, decorrentes do desrespeito às normas de saúde e segurança e de obrigações básicas de civilidade, que se irradiam para toda a sociedade, ensejando a condenação da empregadora em (a) abster-se dessa prática, adotando estratégias de intervenção precoce, atividades formativas e instituição de Ouvidoria, além de outros métodos que impeçam a propagação das práticas reprováveis, independentemente do trânsito em julgado, sob pena de pagamento de multas; (b) responder pelo pagamento de indenização por danos morais coletivos."

---

*Dispositivos relevantes citados:* Convenção da OIT/Nº 155, Art. 3º, "e", e 187; CF/Art. 5º, inc. X e § 3º; 7º, XXII; Art. 200, VIII; Art. 225; CCB/Arts. 186 e 187; CPC/Art. 311, Art. 1.026, §§ 2º, 3º e 4º; Lei nº 13.146/2015 (Lei Brasileira de Inclusão)/Art. 3º, letra "e" e inc. IV; 110ª Conferência Internacional do Trabalho /110ª - 2022, item 2 da Declaração; Agenda 2030, objetivo 8; Ato Conjunto TST. CSJT.GP Nº 70, de 5/10/2023/ Art. 88; Resolução Conjunta n. 10 do CNJ e do CNMP.

*Jurisprudência relevante citada:* ADPF 708 e Opinião Consultiva 23/2017 STF; ADPF nº 944/STF; Súmula n.º 297, I/TST; OJ SDI-I n.º 118 /TST; ARE-639337- Relator (a): Min. CELSO DE MELLO, 23.08.2011); RRAg-Ag-AIRR-10242-70.2016.5.15.0145, 8ª Turma, Relator Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos, DEJT 15/05/2023.

Trata-se de recursos ordinários interpostos pelo Ministério Público do Trabalho e pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico, Eletrônico e de Fibra Ótica de Campinas e Região contra a r. sentença de ID 908448c, que julgou improcedentes os pedidos.

Os recursos, interpostos com as razões de ID 3e3bd09 e ID 299053e tem como objeto a procedência da ação em que o autor requer a condenação da reclamada em obrigações de fazer e não fazer a fim de impedir o prosseguimento ou a tolerância de práticas vexatórias, discriminatórias ou humilhantes pela reclamada contra seus empregados.

Contrarrazões sob ID 148251a.

Dispensada a remessa ao Ministério Público do Trabalho, considerando tratar-se do próprio autor da ação.

É o relatório.

## **VOTO**

Presentes os pressupostos legais de admissibilidade, conhece-se dos recursos, que serão analisados conjuntamente e a partir da perspectiva do Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva Antidiscriminatória, Interseccional e Inclusiva da Justiça do Trabalho Brasileira, elaborado a partir do Ato Conjunto TST.CSJT.GP N° 70, de 5/10/2023.

### **DO DANO MORAL COLETIVO**

### **DAS PRÁTICAS DISCRIMINATÓRIAS**

Os recorrentes não se conformam com a improcedência da ação. Asseveram estar comprovada a prática que permite e tolera condutas vexatórias, humilhantes ou discriminatórias contra empregados egressos do programa de reabilitação previdenciário em razão de padrão estético, raça, origem ou etnia, em razão de doença congênita ou adquirida, de forma generalizada.

A recorrida, a sua vez, alega que os depoimentos prestados pelas testemunhas ouvidas revelam, quando muito, situações pontuais e personalíssimas, ocorridas exclusivamente com os denunciante/testemunhas dos próprios recorrentes, e que não refletem a realidade da empresa. Ademais, assevera que o próprio Ministério Público do Trabalho, em sede de pedido inicial, indicou que os supostos fatos que ensejaram a sua atuação datam de 2015, ou seja, que ocorreram há pelo menos 8 anos. Por fim, sustenta que não permite, não tolera e não compactua com o assédio ou nenhum outro tipo de discriminação no ambiente de trabalho, possuindo amplo programa de prevenção e (eventual) correção de episódios de assédio moral, a exemplo do Circuito de Palestras e Semana da Integridade, Programa de Integração de Novos Colaboradores, Código de Integridade, Código de Ética e Responsabilidade Social e canais de denúncia (BPO e RH Compliance).

O juízo de origem decidiu a matéria nos seguintes termos:

"Sobre o assunto, analisando os documentos anexados e a prova testemunhal, restou provado que os ilícitos praticados pela reclamada foram pontuais, com viés predominantemente individuais, atingindo alguns poucos empregados em momentos distintos e isolados, não sendo graves o bastante para a caracterização pretendida.

Com efeito, não há comprovação efetiva de violação a direitos individuais homogêneos, difusos ou coletivos, pois os supostos fatos isolados indicados em audiência de instrução pelas testemunhas não se inserem no objeto da ação.

Portanto, julgo improcedente todos os pedidos da inicial."

Com toda a consideração ao entendimento adotado pelo Magistrado sentenciante, o que se verifica dos depoimentos prestados, assim como da prova produzida a partir do Inquérito Civil colacionado pelo Ministério Público do Trabalho, são práticas reprováveis, como inatividade forçada, isolamento e assédio a trabalhadores enquadrados como "compatíveis" (portadores de doença ocupacional ou com restrições laborais em razão de seu estado de saúde), discriminação por critério racial, e também em função do estado de saúde, prejuízos à ascensão funcional dos trabalhadores adoecidos, assim como a ineficiência dos propalados canais de compliance e mecanismos de resolução de conflitos e prevenção de assédio moral, como alega o Ministério Público do Trabalho ao transcrever os depoimentos testemunhais prestados, *verbis*:

"(...) que trabalhou na reclamada de 4/12/1990 a 10/10/1996 e reintegrado em 6/4/2004; que de 1990 a 1996 atuou como pintor de auto-oficial; que quando reintegrado passou a ser "divergente", permanecendo 3 anos no almoxarifado, após o que foi para o CCT até 2016, depois do que foi realocado para outra unidade

(platô inferior); que a reintegração decorreu do reconhecimento de doença ocupacional; que no almoxarifado o depoente exercia as seguintes atividades: ajudante, entregando materiais leves e pesados ao pessoal que os solicitava no setor; que no CCT exercia as seguintes funções: por serem atividades muito brutas e bruscas no setor em razão do conhecimento pelo líder e pelo médico das limitações ocupacionais do depoente, não podia ocupar os postos de trabalho, porém o supervisor dizia para ficar dentro do setor à disposição; que no CCT, os supervisor às vezes solicitava para lavar o carro de um gerente, buscar algum carro em São Bernardo , fazer correio interno, levar peças; que no CCT permanecia a a maior parte do tempo parado e a menor parte do tempo trabalhando porque o setor tinha serviços muito pesados; que em agosto de 2019 foi realocado para um posto na P3 (Expedição), passando a fazer liberação de notas de caminhões carregados, sendo que tais atividades no setor P3 ocupavam toda a sua rotina;(..)".

"(...) que a partir de então o supervisor Fernando fazia reuniões pedindo para os colegas ficarem longe do depoente pois era mau elemento; que o depoente não participava das reuniões, mas alguns colegas diziam ao depoente que o supervisor falava nas reuniões sobre ele; que tal situação perdurou até sua dispensa, sendo que após sua reintegração a situação piorou pois ficou "jogado" sem função alguma; que tal circunstância permaneceu até a pandemia, quando foi posto em layoff; que após voltarem do layoff a área da recompra havia sido criada e passou a trabalhar com o gestor Riler, o qual passou a intermediar a situação e conseguiu resolver o problema existente na chefia anterior; **que todos os "lesionados" foram para layoff;** que no tempo em que ficava "jogado sem função alguma", não realizava atividades porque a chefia anterior não lhe passava atribuições; (...); **que tem conhecimento de uns 20 colegas que também ficaram em inatividade dentro da empresa,** todos no setor VPL, tais como Rogério ..., Dorival ..., Alex ..., Rodrigo ....., Alexandre ..., Reinaldo ..., Ângelo ....., Luis ....; que os colegas que também ficaram em inatividade eram subordinados ao mesmo supervisor Fernando Preto; que alguns trabalhadores, quando reabilitados, vão direto para funções compatíveis (com o novo gestor Riler na nova área) e outros somente são realocados em funções compatíveis quando o sindicato intervém; que antes da criação da nova área com o novo gestor Riler, quando os empregados voltavam de afastamento ou eram reabilitados permaneciam na área de lazer aguardando retorno do supervisor para ver onde trabalhariam, sendo que às vezes permaneciam 10 ou 15 dias; que após permanecerem na área de lazer, o supervisor dizia "vai lá e faz o que dá pra fazer na área de separação", sendo que não era uma área restrita (compatível com as doenças); que o período de permanência na área de lazer era castigo pelo afastamento pelo INSS, não se destinado ao período à análise da limitação ocupacional e dos cargos; **que todos que eram afastados pelo INSS eram castigados;** que quando voltam de afastamento ou são reabilitados, apresentam

carta do INSS no ambulatório, onde a Dra. Gislaíne (médica do trabalho) pede que procurem o supervisor da área para ver onde vão trabalhar; que nunca participou de reuniões entre supervisoras e médica do trabalho; (...)"

"(...) que trabalha na requerida desde janeiro de 2004, tendo sido dispensado em 2013 e reintegrado em dezembro do mesmo ano; que foi admitido como montador, permanecendo até a constatação da lesão, entre 2005 e 2006, após o que foi "emprestado" para a regional São Paulo na área de vendas para evitar esforço; que permaneceu na área de vendas até ser efetivado (de horista para mensalista) em 2008, permanecendo até a dispensa; que após ser reintegrado foi alocado na mesma área de vendas, porém o gerente não quis o depoente no setor, após o que foi alocado em um galpão por 10 dias fazendo nada pois não eram designadas atribuições; que depois disso teve licença remunerada até janeiro de 2014, quando voltou para a área do VPL para trabalhar com o antigo gerente da área, Luciano ... para auxiliar a turma a fazer o serviço, de comum acordo com o RH; (...)"

"(...) que somente poucos divergentes foram promovidos na reclamada, falando isso por si, não tendo como generalizar; que no final de cada ano o depoente não podia participar dos eventos do setor, quando fazia parte do CCT; que o depoente não teve promoção ou progressão, nem mesmo aumento salarial após a reintegração, exceto reajustes convencionais; que o depoente é o único "divergente" em seu setor, sendo que os outros dois colegas "lesionados" permaneceram em suas funções após a reintegração; que os lesionados eram alvo de chacotas por parte de alguns trabalhadores e chefes; que presenciou alguns líderes do setor Reman se dirigindo a empregados com termos discriminatórios, tais como "negro, aleijado, vagabundo, não gosta de trabalhar. (...)"

"(...) que após a reintegração permaneceu na separação de peças, porém com restrição nas atividades, não trabalhando mais com peças pesadas, somente até 5 kg; que sabe de sua doença desde 2014, após o que passou a ser "massacrado" pela chefia; que havia um funcionário Valdinei ..., amigo do chefe, que passou próximo ao depoente chamando-o de "macaco filho da puta"; que o depoente foi reclamar com a chefia (Fernando ... supervisor) sobre o ocorrido; que no dia seguinte o supervisor deu suspensão de 3 dias; que a partir de então o supervisor Fernando fazia reuniões pedindo para os colegas ficarem longe do depoente pois era mau elemento; que o depoente não participava das reuniões, mas alguns colegas diziam ao depoente que o supervisor falava nas reuniões sobre ele; que tal situação perdurou até sua dispensa, sendo que após sua reintegração a situação piorou pois ficou "jogado" sem função alguma; que tal circunstância permaneceu até a pandemia, quando foi posto em layoff; (...); que Fernando ..., salvo engano em 2018, pediu aos "lesionados" que permanecessem no meio da fábrica abrindo caixas com o fim de humilhá-los, deixando-os abrindo caixas perante os demais e todos que passavam



tiravam sarro; que o pessoal da fábrica chama todos os lesionados de "aleijadinhos"; que o supervisor Fernando Preto diz que, se algum dos lesionados reclamar, deve ser reportado a ele que ele resolve pois sabe tratar os lesionados "na base da pancada"; que, sem ser questionado, afirmou que **após participar de uma audiência judicial em 2018, recebeu 2 dias de suspensão.** (...); "que após sua reintegração não teve aumentos salariais ou promoções, pois a chefia da área disse que o depoente e os demais lesionados não tinham mais direito a nada;"

" (...) que desde a reintegração o depoente é identificado no "quem é quem" como divergente, ou seja, não tem a vaga (caixinha da vaga); que quando trabalhava na área regional São Paulo (que ficava situada em Campinas), por volta de 2011/2012, pediu 7 dias de folga ao gerente sênior Jens ... para viajar aos Estados Unidos e o gerente sênior disse que o depoente era preto e que não entraria nos Estados Unidos, pois só entrava raça ariana igual a ele; que o mesmo gerente sênior dizia que o depoente era "gordo pra caralho", dizia que o cabelo do depoente era ridículo, mandava lavar o carro dele, mandava fazer e servir o café para ele e dizia que o tênis do depoente era "feio pra caralho" e que quem havia dado tinha "um mau gosto da porra; (...). que após a reintegração o depoente não teve aumento remuneratório por mérito ou promoção; que tem conhecimento de colegas reintegrados que não receberam aumentos nem promoções, tais como João ... e Wiliam ..., não se recordando de outros nomes; (...)."

"(...) que tem aproximadamente 30 subordinados (líderes e operadores de logística); que cerca de 20 subordinados do depoente foram reabilitados; que, pelo que sabe, nenhum de seus reabilitados teve aumento salarial por mérito ou por promoção; (...);que não sabe mencionar nenhum caso de trabalhador compatível que tenha sido promovido; (...)"

"(...) que o depoente não é reabilitado; que tem bastante colegas reabilitados no setor; que não se recorda de nenhum colega reabilitado que tenha sido promovido; que o depoente tem 70 subordinados, sendo que 2 são compatíveis; que somente tem 2 reabilitados em seu setor pois por determinação médica as atividades podem ser prejudiciais aos readaptados; que os 2 reabilitados subordinados ao depoente não foram promovidos nem tiveram aumento por mérito; (...)."

Como se verifica, as práticas narradas são gravíssimas, não se tratando de fatos isolados ou ocorridos há muitos anos, como sustenta a recorrida, pois revelam sua ocorrência durante o período de "layoff", inclusive, e durante o curso da instrução processual.

Não bastasse, diferentemente do que alega a recorrida, as testemunhas comprovaram que os alegados mecanismos de resolução de conflitos não se prestam a tal mister. Verifica-se:

"(...) que apresentou queixa ao compliance entre 2013 e 2015, salvo engano; que não houve apuração ou resposta à queixa; que presenciou o gerente com o carro dentro do CCT cheio de cerveja, acreditando que tal fato é relevante pois se relaciona com a apuração pelo compliance; que levou ao conhecimento do RH sua situação funcional, pedindo posto de trabalho; (...); que quando presenciou o fato na Reman, em que o superior utilizou expressões discriminatórias, comunicou tal fato ao gerente de RH, Rodrigo ...; que não levou tal fato ao conhecimento do compliance do BPO por acreditar que competia ao RH; que tinha conhecimento que tal denúncia deveria ser dirigida ao BPO; (...)".

"(...) que havia um funcionário Valdinei ..., amigo do chefe, que passou próximo ao depoente chamando-o de "macaco filho da puta"; que o depoente foi reclamar com a chefia (Fernando ...- supervisor) sobre o ocorrido; que no dia seguinte o supervisor deu suspensão de 3 dias; que a partir de então o supervisor Fernando fazia reuniões pedindo para os colegas ficarem longe do depoente pois era mau elemento; (...); que fez denúncia por telefone no compliance antes da dispensa relatando os problemas de assédio que vinha sofrendo na empresa, sendo que não houve solução pelo compliance; que o depoente não foi ouvido pelo compliance, nem seus colegas de setor; que o depoente registrou o ocorrido em boletim de ocorrência; que sabe de colegas que fizeram denúncia no compliance, como por exemplo Daniel..., Rodrigo ... e Alexandre...; que, pelo que sabe, o compliance não deu resposta a tais trabalhadores; (...); que o depoente não fez denúncia anônima no compliance, tendo se identificado diretamente no canal de denúncia da reclamada; que não se recorda da data exata da denúncia no compliance; (...)".

"(...) que apresentou queixa ao compliance antes do desligamento pelo abuso do gerente Jens ... e também relatando a doação de uma Sprinter e um caminhão pelo referido gerente ao Sindicato dos Cegonheiros, sendo que não houve solução pelo compliance, sendo que foi dispensado em razão da denúncia relacionada à doação; que após sua reintegração apresentou queixa ao compliance à IT-003 a qual estabelece que se houver uma vaga abaixo da antiga diretoria, a vaga deve ser direcionada a um ex-funcionário, sendo que queixa não foi resolvida pelo compliance, mas depois disso teve sua avaliação anual positiva, sendo que antes da queixanão vinha sendo feitas as avaliações anuais; (...)".

Acrescenta-se, como pontuado pelo Ministério Público do Trabalho em réplica, que no relatório do CEREST Campinas (ID 4329d5a) resta demonstrada a ocorrência de assédio moral e violência psicológica no retorno ao trabalho em relação aos trabalhadores adoecidos, *verbis*:

"Durante a vistoria, os técnicos do CEREST confrontaram os representantes da empresa acerca de situações de assédio de superiores para com os

trabalhadores relatadas na reunião e grupo realizados no CEREST. O gerente de Recursos Humanos Gerson ... reconheceu que houve problemas no passado, principalmente em relação ao supervisor Anderson ..., mas garantiu que foram tomadas medidas efetivas para solucionar todos os problemas relativos a essas práticas. O dirigente sindical que acompanhou a fiscalização confirmou que não recebeu queixas de trabalhadores recentemente. A respeito do retorno ao trabalho, foi afirmado pela empresa que há avaliação dos postos de trabalho para escolha da tarefa mais adequada conforme os problemas de saúde relatados pelo médico assistente. (..)"

"as principais queixas trazidas pelos trabalhadores a respeito da empresa foram: desconsideração às limitações apontadas pelos médicos assistentes; médica do trabalho (Dra. Gislaine) nem sempre avalia o posto de trabalho no retorno à empresa; algumas vezes o trabalhador tem uma restrição "verbal" pela médica do trabalho, mas o supervisor pede para que o trabalhador realize outra tarefa; o comportamento dos supervisores e líderes se modifica quando um trabalhador adoece, quando se iniciam as humilhações; a médica do trabalho, por exemplo, chama os trabalhadores de "vagabundos"; a empresa não emite Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT). No grupo homogêneo, os trabalhadores também relataram algumas situações de desrespeito e assédio por superiores hierárquicos. Certa vez, o supervisor Fernando disse que gostaria de acertar um trabalhador que retornou ao trabalho com uma "12" (pistola). Um dos participantes do grupo relatou que foi orientado a somente sair do seu posto de trabalho com autorização do líder (que nunca está lá). O trabalhador disse que possui diabetes e faz uso de medicamentos; em determinada ocasião, precisava ir ao banheiro, mas não encontrava o líder e ficou procurando-o. Ao correr pelas escadas, não aguentou e urinou nas calças, virando motivo de piada entre os colegas que o chamavam de "mijão". Foi afastado do trabalho por não aguentar mais as humilhações pelos colegas de trabalho".

O Ministério Público do Trabalho descreve a identificação de linha cronológica do tratamento dispensado aos trabalhadores adoecidos a partir dos depoimentos testemunhais: num primeiro plano, os trabalhadores são vítimas de isolamento, até mesmo físico, sendo subtraídos de oportunidades de ascensão profissional, de acréscimos remuneratórios, de promoções, ficando alocados num "Grupo de Divergentes", "congelados" dentro da estrutura organizacional da empresa.

Nesse sentido, as práticas noticiadas representam barreiras à acessibilidade e inclusão das Pessoas com Deficiência (PcD).

De acordo com o inciso IV do art. 3º da Lei nº 13.146/2015 (Lei Brasileira de Inclusão), barreiras são:

[...] qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que limite ou impeça a participação social da pessoa, bem como o gozo, a fruição e o

exercício de seus direitos à acessibilidade, à liberdade de movimento e de expressão, à comunicação, ao acesso à informação, à compreensão, à circulação com segurança, entre outros.

Sendo barreiras atitudinais (letra "e", inciso IV):

"atitudes ou comportamentos que impeçam ou prejudiquem a participação social da pessoa com deficiência em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas;"

Verifica-se no comportamento reiterado da recorrida e seus prepostos verdadeiro culto ao "capacitismo", pretendendo estabelecer quais são os corpos adequados e suas possibilidades, assim como quais não são.

Ressalta-se que referidas práticas revelam, inclusive, conduta tipificada no Art. 88 da Lei nº 13.146/2015, que reconhece como crime a discriminação em razão da deficiência.

Aceitar as práticas incontroversamente realizadas como "fatos isolados", como defende a recorrida, representaria grave retrocesso social que obstaculizaria as garantias constitucionais aos direitos da PcD. Nesse sentido, vale transcrever a referência trazida pelo Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva Antidiscriminatória, Interseccional e Inclusiva da Justiça do Trabalho, *verbis*:

"Conforme posição do STF, o princípio da proibição de retrocesso social impõe ao Estado a vedação de abolir, restringir ou inviabilizar a concretização de direitos prestacionais, seja por inércia ou omissão:

*A PROIBIÇÃO DO RETROCESSO SOCIAL COMO OBSTÁCULO CONSTITUCIONAL À FRUSTRAÇÃO E AO INADIMPLEMENTO, PELO PODER PÚBLICO, DE DIREITOS PRESTACIONAIS.- O princípio da proibição do retrocesso impede, em tema de direitos fundamentais de caráter social, que sejam desconstituídas as conquistas já alcançadas pelo cidadão ou pela formação social em que ele vive. - A cláusula que veda o retrocesso em matéria de direitos a prestações positivas do Estado (como o direito à educação, o direito à saúde ou o direito à segurança pública, v.g.) traduz, no processo de efetivação desses direitos fundamentais individuais ou coletivos, obstáculo a que os níveis de concretização de tais prerrogativas, uma vez atingidos, venham a ser ulteriormente reduzidos ou suprimidos pelo Estado. Doutrina. Em consequência desse princípio, o Estado, após haver reconhecido os direitos prestacionais, assume o dever não só de torná-los efetivos, mas, também, se obriga, sob pena de transgressão ao texto constitucional, a preservá-los, abstendo-se de frustrar - mediante supressão total ou parcial - os direitos sociais já concretizados.(ARE-639337- Relator (a): Min. CELSO DE MELLO, 23.08.2011)."*

Nessa conformidade, diferentemente do entendimento adotado pelo Magistrado sentenciante, entende-se suficientemente comprovadas as práticas discriminatórias, razão pela qual deferem-se os pedidos iniciais em seus termos:

#### V.4.1 - DAS OBRIGAÇÕES DE FAZER E NÃO FAZER

1 . *Abster-se de, por meio de seus representantes (superiores hierárquicos e prepostos), cometer, permitir ou tolerar práticas vexatórias, discriminatórias ou humilhantes contra seus empregados, de forma a caracterizar assédio moral, seja vertical, ascendente ou horizontal. Para efeito de delimitação do alcance da obrigação descrita nesta cláusula, consideram-se práticas vexatórias, discriminatórias ou humilhantes, dentre outras: a. Xingamentos; b. Imputação de apelidos ofensivos; c. Imposição de castigos jocosos ("prendas"); d. Rótulos que depreciem os empregados que os qualifiquem como incapazes, incompetentes ou congêneres; e. Toda forma de ridicularização do trabalhador; f. Estabelecimento de comparações entre os empregados de modo a violar a imagem daqueles que forem qualificados como menos produtivos; g. Exigência do cumprimento de metas acima dos padrões de razoabilidade ou de atividades além da capacidade do empregado; h. Intimidação dos empregados através de ameaças de demissão; i. Instigação de discórdia entre os empregados; j. Ameaças ou punição de empregados que necessitam de afastamento em razão de doenças; k. Pressão psicológica, coação, intimidação, discriminação, perseguição, autoridade excessiva e condutas abusivas ou constrangedoras; etc.*

2. *Abster-se de, por meio de seus representantes (superiores hierárquicos e prepostos), praticar, permitir ou tolerar práticas vexatórias, humilhantes ou discriminatórias contra empregados egressos do programa de reabilitação previdenciário;*

3. *Abster-se de, por meio de seus representantes (superiores hierárquicos e prepostos), de praticar, permitir ou tolerar práticas vexatórias, humilhantes ou discriminatórias em razão de padrão estético, raça, origem ou etnia, e ainda, em razão de doença congênita ou adquirida.*

4. *Elaborar programa permanente de prevenção ao assédio moral no ambiente de trabalho, com descrição das causas e das medidas necessárias para fazê-lo cessar, no prazo de 30 (trinta dias) a partir da publicação do presente acórdão, prevendo o seguinte: a. Diagnóstico do meio ambiente psicossocial do trabalho, através de profissional habilitado, a fim de identificar qualquer forma de assédio moral aos trabalhadores; b. Adoção de estratégias de intervenção precoce, visando à prevenção do assédio moral e correção imediata de suas atitudes caracterizadoras; c. Cronograma específico para implementação das medidas de controle do assédio moral; d. Treinamento específico e periódico dos membros da*

*Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA sobre o assédio moral nas relações de trabalho; e. Avaliação global periódica, a cada 2 (dois) anos.*

*5. Oferecer processo de mediação, a partir do prazo de 30 (trinta dias) a partir da publicação do presente acórdão, de caráter estritamente sigiloso, a fim de evitar que as situações de conflito no ambiente de trabalho deteriore as relações dos envolvidos. O mediador deverá ser habilitado na área de psicologia do trabalho, e poderá ser um terceiro que não integre os quadros da empresa ou empregado do setor de recursos humanos. A mediação será uma via preliminar e alternativa de resolução interna de conflitos, na qual o mediador reunir-se-á com as partes implicadas para ajudá-las a delimitar e conciliar interesses.*

*6. Realizar com a periodicidade máxima de 6 (seis) meses palestras e atividades de conscientização dos trabalhadores para a manutenção do ambiente de trabalho moralmente sadio, a serem ministradas por profissional especializado em saúde do trabalho, com duração mínima de 2 (duas) horas e realização durante a jornada de trabalho. As palestras e atividades deverão abordar, como conteúdo mínimo: a. Os conceitos de discriminação e assédio moral, bem como seus resultados fisiológicos, psíquicos e sociais da discriminação e do assédio moral e as estratégias de defesa da vítima; b. A função de empregador, sindicatos, fiscalização do trabalho e Previdência Social e Ministério Público do Trabalho em casos de discriminação e assédio moral; c. Os conceitos de dignidade humana e meio ambiente de trabalho seguro e sadio, abuso de poder diretivo do empregador e responsabilidade social na área trabalhista; d. Simulações de situações práticas ensejadoras ou características de discriminação e assédio moral, com aplicação de questionários interativos sobre o tema.*

*7. Instituir, a partir do prazo de 30 (trinta dias) a partir da publicação do presente acórdão, procedimento no âmbito da empresa ("ouvidoria"), que constitua canal de denúncia de fácil acesso a todos os empregados, e seja responsável pelo processamento, instrução, relatório e julgamento das questões relacionadas ao assédio moral no ambiente de trabalho. Deverá ser garantida ao denunciante a proteção contra qualquer forma de retaliação, o sigilo de identidade e das informações colhidas e o acompanhamento por pessoa de sua confiança em todas as fases do procedimento. Ao denunciado, deverá ser garantido o contraditório e a ampla defesa. O procedimento será encerrado através de relatório, que conterà a adoção de condutas preventivas e de controle a serem adotadas ou o arquivamento do procedimento. As medidas contidas no relatório deverão ser adotadas pela empresa no prazo de 90 (noventa) dias. A "ouvidoria" poderá ser realizada por auditoria externa, de modo a impedir a interferência da empresa no processo.*



8. Divulgar a existência da "ouvidoria" no âmbito da empresa, inclusive na internet e intranet, a fim de tornar eficaz tal mecanismo tão logo seja instituída.

9. Verificada a prática de assédio moral por qualquer empregado da empresa através da "ouvidoria", a empresa deverá promover o acompanhamento da conduta do assediador, de modo a instruí-lo a não mais praticar o assédio. Esse acompanhamento poderá ser realizado por gestores da empresa ou por meio da contratação de assessoria especializada.

10. Afixar, no prazo de 15 (quinze dias) a partir da publicação do presente acórdão, em quadro de avisos destinado aos empregados e ao lado do registro de ponto, em fonte Arial, com tamanho mínimo 14 (quatorze), as seguintes declarações: "a) O assédio moral é uma conduta vexatória que se manifesta por comportamentos, palavras, atos ou gestos repetidos, hostis ou não desejados, que ofende a dignidade ou a integridade física ou psicológica do trabalhador, e que provoca, para este, um meio de trabalho nefasto. b) A empresa reconhece sua responsabilidade em proteger não somente a saúde e segurança física dos trabalhadores, mas também a sua saúde e segurança psicológica, bem como a sua dignidade. c) A empresa condena o assédio moral praticado por qualquer empregado, supervisor, coordenador, gerente ou preposto e proíbe, terminantemente, a sua manifestação no ambiente de trabalho. d) A empresa tem a obrigação de identificar as causas presentes no processo organizacional que favorecem a ocorrência do assédio moral. e) A empresa tem obrigação de promover medidas de prevenção e controle do assédio moral. f) A empresa tem obrigação de fazer cessar todas as situações de assédio moral que se manifestem no ambiente de trabalho. g) A empresa tem obrigação de aplicar punição ao assediador, após regular processo interno, em que seja assegurada a ampla defesa". Cópia da declaração deverá ser encaminhada ao sindicato laboral;

11. Implementar, no prazo de 30 (trinta dias) a partir da publicação do presente acórdão, normas de conduta que garantam um ambiente de trabalho saudável e de respeito à honra, à reputação, à liberdade e à dignidade de seus trabalhadores, visando à eliminação do assédio moral no meio ambiente de trabalho da empresa.

12. Abster-se de utilizar métodos de gestão que propiciam a ocorrência do assédio moral, medo ou constrangimento aos empregados no ambiente de trabalho. Para efeito de delimitação do alcance da obrigação descrita nesta cláusula, consideram-se métodos de gestão inadequados, dentre outros: a. Estímulo abusivo à competição entre trabalhadores ou grupos e equipes de trabalho; b. Exposição pública das avaliações de desempenho dos empregados; c. Deixar de atribuir tarefas ao

*empregado em retorno de afastamento previdenciário, mantendo-o em contínuo estado de ociosidade: d. Atribuir tarefas vexatórias e que atentem contra a dignidade dos trabalhadores.*

*As obrigações estabelecidas deverão ser cumpridas nos prazos estabelecidos sob pena de pagamento de multa no valor de R\$ 100.000,00 (cem mil reais) por trabalhador vítima de assédio moral e/ou discriminação, ou de multa diária no valor de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), por dia de atraso, em caso de descumprimento de obrigações e providências.*

A tutela de evidência está autorizada pelo Art. 311 do Código de Processo Civil, independentemente da demonstração de perigo de dano ou de risco ao resultado útil do processo, quando (IV) a petição inicial for instruída com prova documental suficiente dos fatos constitutivos do direito do autor, a que o réu não oponha prova capaz de gerar dúvida razoável.

No presente caso, além da autorização legal, verifica-se a demonstração de perigo e risco ao resultado útil do processo na ausência ou retardamento do cumprimento das obrigações objeto da condenação, razão pela qual **determina-se o cumprimento das obrigações de fazer e não fazer, independentemente do trânsito em julgado, sob pena de pagamento de multa no valor de R\$ 100.000,00 (cem mil reais) por trabalhador vítima de assédio moral e/ou discriminação, ou de multa diária no valor de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), por dia de atraso, em caso de descumprimento de obrigações e providências.**

Nesses termos, dá-se provimento aos recursos interpostos.

### **DA INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS COLETIVOS**

A Constituição Federal assegurou a todos o direito fundamental a "*um meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações*" (art. 225, CF). Ademais, ao dispor sobre o Sistema Único de Saúde - SUS, enfatizou ser de sua competência a colaboração na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho (art. 200, VIII). Com efeito, a inserção do local de trabalho no conceito de meio ambiente confirma que o meio ambiente do trabalho, seguro e adequado integra a categoria de direito fundamental do trabalhador.

O C. Supremo Tribunal Federal e a Corte Interamericana (por exemplo, na ADPF 708 e Opinião Consultiva 23/2017, respectivamente) já reconheceram que o direito relacionado ao ambiente, incluído o do trabalho, constitui-



se como Direito Humano, para fins também do art. 5º, §3º, da CF, de modo que as normas internacionais sobre o tema são internalizadas, ao menos, com *status* supralegal.

Por outro lado, na 110ª Conferência Internacional do Trabalho, em 2022, a saúde e a segurança do trabalho foram reconhecidas como Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho, de modo que devem ser observados os tratados internacionais sobre o tema, independentemente de ratificação (item 2 da Declaração respectiva). No caso, as convenções prioritárias sobre o tema, conhecidas como "core obligation", são as de número 155 e 187 da OIT.

A Convenção 155 da OIT, artigo 3, letra "e", define que a "saúde, em relação ao trabalho, não visa apenas a ausência de doença ou de enfermidade, inclui também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde diretamente relacionados com a segurança e higiene do trabalho." Logo, a constatação do ambiente hostil e discriminatório, sem dúvidas, causa a depreciação da própria imagem e insegurança ao trabalhador, repercutindo, portanto, em sua saúde física e mental e, conseqüentemente, no ambiente de trabalho.

Não se olvide que a agenda 2030, no seu objetivo 8, tem por escopo o trabalho decente e, no item 8.8, enfatiza a necessidade de "*promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores*".

Por outro lado, o dano moral coletivo consiste na lesão a direitos metaindividuais, que, objetivamente, causa um dano injusto ao ordenamento jurídico, especialmente no tocante aos direitos mínimos trabalhistas, os quais compõem o patrimônio de toda a coletividade e independe de prejuízos subjetivamente sofridos pelos indivíduos.

O desrespeito às normas relativas à saúde do trabalhador, direito fundamental (art. 7º, XXII, da CF/88) e protetivo, além de ocasionar um dano individual, como é sabido, expondo-o a situação de maior potencialidade aos riscos de doenças e acidentes, atinge, decerto, o interesse coletivo daqueles diretamente envolvidos no litígio, ou seja, toda a universalidade de trabalhadores da reclamada, seus prestadores de serviços, e comunidade adjacente.

E não é só. Os efeitos do reiterado e grave descumprimento das obrigações básicas de civilidade se irradiam para toda a sociedade, a qual fica vulnerável a toda espécie de risco decorrente do desequilíbrio causado pela indevida exploração do trabalho humano, tendo que arcar, dentre outros gravames, com o custeio da Seguridade Social e com as conseqüências maléficas de conduta abusiva, que promove o dilaceramento do tecido social.

A respeito da configuração do dano moral coletivo/dano social, colhe-se relevante e didático julgado do C. TST, abaixo transcrito:

"I- AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DO MUNICÍPIO RECLAMADO INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017. DANO MORAL COLETIVO. TRANSCENDÊNCIA NÃO RECONHECIDA . 1. Na hipótese, a Corte de origem consignou que houve o descumprimento de medidas legais e regulamentares de proteção à saúde e segurança dos trabalhadores. 2. Com efeito, a configuração do dano moral coletivo requer a existência de lesão à coletividade, a ocorrência de um dano social que exceda os interesses estritamente individuais, não obstante a conduta ofensora alcance, da mesma forma, a esfera privada do indivíduo. Trata-se de lesão ao patrimônio imaterial da coletividade, que abrange bens, valores, regras, princípios e direitos protegidos pelo Estado Democrático de Direito, consagrados pela Constituição Federal em razão do interesse comum e do bem de todos, com previsão expressa no art. 6.º, VI e VII, do CDC. Nesse contexto, considerando que o pleito formulado na inicial da presente Ação Civil Pública visa à observância de normas de ordem pública, não apenas em favor de um empregado, mas de todos os empregados da ré, evidencia-se a transindividualidade dos interesses, de origem comum, decorrentes de irregularidade praticada pelo empregador. Há necessidade de punição à empresa que não observa as normas de proteção à saúde e segurança no trabalho, uma vez que o efeito do descumprimento acarreta danos à saúde física e mental dos trabalhadores, extrapola o interesse jurídico das pessoas diretamente envolvidas no litígio, para atingir, difusamente, toda a universalidade dos trabalhadores que se encontra ao abrigo da tutela jurídica. Nas hipóteses em que demonstrada a conduta antijurídica do Município, mediante o descumprimento de normas de segurança e medicina do trabalho, o dano moral decorrente é considerado *in re ipsa*. 3. Evidenciado que a conduta ilícita praticada pelo reclamado extrapola a esfera individual, atingindo toda uma coletividade de trabalhadores, impõe-se o dever de indenização por dano moral coletivo. Agravo não provido. (...) (RRAg-Ag-AIRR-10242-70.2016.5.15.0145, 8ª Turma, Relator Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos, DEJT 15/05/2023).

Nesse contexto, configurada, pois, a prática de ato ilícito, como suficientemente descrita no tópico precedente, merece ser deferida a indenização a título de dano moral coletivo, decorrendo da interpretação sistemática dos arts. 5º, X, da Constituição Federal, 186 e 187 do Código Civil.

Sobre o arbitramento do valor do dano moral, que não configura um montante tarifado legalmente, importa enfatizar que deve ter um conteúdo didático, com vistas à compensação das vítimas pelo dano, como também a punição do infrator, sem levá-lo à insolvência, considerando-se, dessa feita, as condições econômicas e sociais das partes, a gravidade da lesão e sua repercussão,

como também as circunstâncias fáticas, sem perder de vista o caráter sancionatório da medida, de modo a prevenir novas práticas dessa natureza.

Considerando as circunstâncias do presente caso, a reiterada conduta da reclamada ao longo dos anos, e a sua resistência a regularizar as condutas denunciadas, especialmente quando instada pelo Ministério Público do Trabalho, arbitra-se a indenização por danos morais coletivos em R\$ 40.000.000,00 (quarenta milhões de reais), por atender aos fins expostos.

Nessa conformidade, dá-se parcial provimento ao recurso para condenar a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais coletivos, no importe de R\$40.000.000,00 (quarenta milhões de reais), que deverá ser destinado à instituição social oportunamente indicada pelo I. representante do Ministério Público do Trabalho, após ratificação do Exmo. Magistrado de origem, observando-se os procedimentos e medidas, inclusive de transparência na prestação de contas, regulados na Resolução Conjunta n. 10 do CNJ e do CNMP, conforme ADPF nº 944 do E. STF.

### **DOS PARÂMETROS DE LIQUIDAÇÃO**

A partir da publicação da decisão de arbitramento do valor dos danos morais coletivos e a partir da publicação da decisão que aplicar multa por descumprimento de obrigação de fazer e por ato atentatório a dignidade de justiça, incidirá a taxa Selic.

Não incidem recolhimentos previdenciários e fiscais em razão da natureza das verbas objeto de condenação.

### **DO PREQUESTIONAMENTO**

A matéria ou questão, trazida a esta instância recursal, resta prequestionada quando se adota tese expressa a respeito na decisão impugnada (Súmula n.º 297, I, do TST), sendo desnecessário haver referência explícita do dispositivo legal para tê-lo como prequestionado (OJ SDI-I n.º 118 do TST), não se olvidando que os embargos de declaração não se prestam a reformar ou anular a decisão judicial, fora das hipóteses legais de cabimento, sendo instrumento inadequado a estes objetivos, sob pena de serem considerados protelatórios e ensejar a imposição da multa e demais penalidades previstas no Artigo 1.026, parágrafos 2º, 3º e 4º, do Código de Processo Civil.

Nestes termos, fixam-se as razões de decidir para fins de prequestionamento.

Diante do exposto, nos termos da fundamentação, decide-se **CONHECER** dos recursos ordinários do Ministério Público do Trabalho e do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico, Eletrônico e de Fibra Ótica de Campinas e Região e **OS PROVER EM PARTE**, para, julgando procedente em parte a ação, **determinar o cumprimento das obrigações de fazer e não fazer constantes da fundamentação, independente do trânsito em julgado, sob pena de pagamento de multa no valor de R\$ 100.000,00 (cem mil reais) por trabalhador vítima de assédio moral e/ou discriminação, ou de multa diária no valor de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), por dia de atraso, em caso de descumprimento de obrigações e providências**, condenando-se a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais coletivos, no importe de R\$40.000.000,00 (quarenta milhões de reais), que deverão ser destinados à instituição social oportunamente indicada pelo I. representante do Ministério Público do Trabalho, após ratificação do Exmo. Magistrado de origem, observando-se os procedimentos e medidas, inclusive de transparência na prestação de contas, regulados na Resolução Conjunta n. 10 do CNJ e do CNMP, conforme ADPF nº 944 do E. STF.

Arbitra-se o valor da condenação em R\$40.000.000,00 e das custas em R\$31.144,08, a serem suportadas pela reclamada.

Considerando que o deferimento do trâmite do processo sob sigredo de justiça ocorreu em atendimento ao pedido da ré (ID. f75326b - Pág. 1), que o requereu a fim de preservar a própria imagem e informações pessoais sensíveis dos trabalhadores envolvidos (ID. 66a756a - Pág. 3); considerando, entretanto, que as testemunhas que preferiram manter suas identidades e intimidades em sigilo foram preservadas pelo Ministério Público do Trabalho, e sopesando-se os direitos das partes, como a imagem da ré e o direito dos trabalhadores, envolvendo a coletividade e as normas públicas de saúde e segurança no trabalho, verifica-se não ser o caso de tramitação em sigredo de justiça, considerando a gravidade dos fatos e o momento processual com julgamento do feito, razão pela qual determina-se a sua tramitação pública.

**Em sessão realizada em 24/09/2024, conforme os termos da Portaria GP nº 05/2023 deste E. TRT, A C O R D A M os Magistrados da 11ª Câmara (Sexta Turma) do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Quinta Região em julgar o processo nos termos do voto proposto pelo Exmo. Sr. Relator.**

Votação unânime.

Composição: Exmos. Srs. Desembargadores LUÍS HENRIQUE RAFAEL (Relator), JOÃO BATISTA MARTINS CÉSAR (Presidente Regimental) e Exma. Sra. Juíza ANA LUCIA COGO CASARI CASTANHO FERREIRA.

Ministério Público do Trabalho: Exmo.(a) Sr.(a) Procurador(a) Ciente.

Compareceu para sustentar oralmente por MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, o Exmo.(a) Sr.(a) Procurador(a) MARCEL BIANCHIN TRENTIN, por SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS METALURGICAS, MECANICAS, DE MATERIAL ELETRICO E ELETRONICO E DE FIBRA OPTICA DE CAMPINAS, AMERICANA,

INDAIA, o(a) Dr(a) MARCELO MARTINS, e por MERCEDES-BENZ DO BRASIL LTDA., o(a) Dr (a) ANDRE FITTIPALDI MORADE.

Tendo o presente processo tramitado nesta Corte como Segredo de Justiça, o Exmo. Sr. Desembargador Presidente Regimental JOÃO BATISTA MARTINS CÉSAR questionou os advogados acerca do procedimento a ser adotado quando da sua sustentação oral em conformidade com os artigos 11, 189 e 368 do CPC. Os i. advogados Dr. MARCELO MARTINS, Dr. ANDRE FITTIPALDI MORADE e o Exmo. Sr. Procurador MARCEL BIANCHIN TRENTIN aquiesceram que as portas da sala de sessões permanecessem abertas, bem como que os demais advogados continuassem conectados durante o julgamento.

Sessão realizada em 24 de setembro de 2024.

**LUIS HENRIQUE RAFAEL**

**DESEMBARGADOR RELATOR**

CAMPINAS/SP, 27 de setembro de 2024.

**GUILHERME SCHACHT**

Diretor de Secretaria



Assinado eletronicamente por: GUILHERME SCHACHT - Juntado em: 27/09/2024 15:55:42 - 5fb3140  
<https://pje.trt15.jus.br/pjekz/validacao/24092715553984100000123087538?instancia=2>  
Número do processo: 0010910-78.2019.5.15.0131  
Número do documento: 24092715553984100000123087538