



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região

Ação Civil Pública Cível

1001269-25.2024.5.02.0264

Tramitação Preferencial
- Assédio Moral ou Sexual

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 26/10/2024
Valor da causa: R\$ 300.000,00

Partes:

AUTOR: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
RÉU: POLISTAMPO INDUSTRIA METALURGICA LTDA
ADVOGADO: ILARIO SERAFIM



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
4ª VARA DO TRABALHO DE DIADEMA
1001269-25.2024.5.02.0264
: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
: POLISTAMPO INDUSTRIA METALURGICA LTDA

I – RELATÓRIO

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO ajuizou ação civil pública em face de POLISTAMPO INDÚSTRIA METALÚRGICA LTDA, postulando a condenação da empresa reclamada por assédio moral organizacional, obrigação de implementar medidas de combate ao assédio moral, regularização dos depósitos de FGTS de todos os empregados, observância à legislação trabalhista na gestão de banco de horas. Atribuiu à causa o valor de R\$ 300.000,00.

A reclamada apresentou defesa escrita arguindo preliminares e impugnando os fatos e pedidos aduzidos na petição inicial.

Apresentou documentos.

Réplica apresentada.

É o relatório. Decido.

II. FUNDAMENTAÇÃO

PRELIMINAR DE COISA JULGADA EM RELAÇÃO AO ASSÉDIO MORAL E INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL

Há coisa julgada quando se reproduz ação anteriormente ajuizada já decidida por sentença de que não caiba mais recurso, contendo as mesmas partes, a mesma causa de pedir e mesmo pedido, inteligência do art. 337, §§ 1º, 2º e 4º do CPC/2015, de aplicação ao processo trabalhista autorizada pelo art. 769 da CLT.

A reclamada afirma que o MPT já ingressou com ação civil pública anterior com o mesmo objeto, envolvendo a esma alegação de assédio moral, com tutela inibitória, que foi julgada improcedente, cujo teor já transitou em julgado.

Pois bem.

Da detida análise dos autos mencionados, processo nº 1001949-57.2017.5.02.0263, depreende-se que naquela ação a parte autora faz menção a fatos ocorridos até 2017, ao passo que na presente ação relata ocorrências a partir de 2020,

trazendo consigo novas provas e situações; não configurando, assim, identidade de causa de pedir e pedidos, não havendo que falar em coisa julgada.

Rejeito.

PRELIMINAR DE ILEGITIMIDADE ATIVA DO MPT PARA PROPOR ACP – ALEGAÇÃO DE AUSÊNCIA DE INTERESSE INDIVIDUAL HOMOGÊNEO

Nos termos do art. 129, III da CF/88, o Ministério Público do Trabalho possui legitimidade para ingressar com ação civil pública visando à proteção de interesses coletivos e difusos. Além disso, pode atuar na defesa de interesses individuais homogêneos, que se enquadram como uma categoria de interesses coletivos em sentido amplo.

No caso em perspectiva, a ação movida pelo MPT teve como objetivo assegurar o cumprimento das normas de proteção ao meio ambiente do trabalho, especialmente para impedir que a reclamada praticasse assédio moral contra seus empregados, além de pleitear indenização por dano moral coletivo.

Tais direitos possuem origem comum, caracterizando-se, portanto, como interesses individuais homogêneos. Dessa forma, a legitimidade do Ministério Público para propor a ação de tutela coletiva é inquestionável, precedentes do TST (TST - Ag-AIRR: 0000760-55.2018.5 .10.0020, Relator.: Augusto Cesar Leite De Carvalho, Data de Julgamento: 20/09/2023, 6ª Turma, Data de Publicação: 22/09/2023), não havendo que falar violação ao artigo 81 da Lei 8.078/1990.

PRELIMINAR DE ILEGITIMIDADE DO MPT PARA EXIGÊNCIA O FGTS + 40%.

Apesar da restrição imposta pelo parágrafo único da Lei 7.347/85 quanto ao ajuizamento de ação civil pública para pleitear o pagamento de FGTS, o Tribunal Superior do Trabalho consolidou entendimento de que, com base nos artigos 127 e 129 da Constituição Federal e no artigo 83 da Lei Complementar nº 75/93, o Ministério Público do Trabalho possui legitimidade para ingressar com ação civil pública na Justiça do Trabalho visando à defesa de interesses sociais e individuais homogêneos dos trabalhadores, incluindo a exigência do recolhimento correto dos depósitos do FGTS. (Processo: RemNecRO - 0000738-80.2019.5.06.0017, Redator: Ana Maria Soares Ribeiro de Barros, Julgamento: 08/09/2020, Terceira Turma, Assinatura: 12/09/2020).

Assim, não há que se falar em ilegitimidade ativa.

ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL

Alega o autor que recebeu denúncia sigilosa em 2023, noticiando prática de assédio moral sistemático pela reclamada contra seus empregados. Sustenta que as investigações e os testemunhos colhidos durante inquérito confirmam de forma cabal a prática, evidenciada pela vigilância excessiva e injustificada, ameaças constantes de demissão, coerção para realização de horas extras, impedimento da saída do edifício, desrespeito aos funcionários que não faziam horas extras, reiteradas ofensas e constrangimentos, além de discriminação entre empregados.

Afirma que tais condutas ultrapassam os limites do poder diretivo, causando danos físicos, psíquicos, morais e existenciais aos trabalhadores. Diante disso, requer a condenação da empresa por assédio moral organizacional, com arbitramento de indenização por dano moral coletivo no valor de R\$ 300.000,00, bem como seja a empresa obrigada a implementar medidas de combate ao assédio moral, como treinamentos e políticas internas abstendo-se de submeter ou permitir que seus empregados sejam expostos a situações caracterizadoras de assédio moral.

A empresa reclamada contesta o pedido negando as situações noticiadas. Alega que se encontra no mercado há mais de 46 anos, sendo hoje a maior empresa do Município de Diadema, com cerca de 940 empregados diretos. Acrescenta que possui cerca de 57 processos trabalhistas ativos e nenhum envolvendo assédio moral.

Analiso.

O assédio moral organizacional se configura pela adoção de condutas abusivas no ambiente laboral, as quais, embora não direcionadas a um empregado específico, decorrem de uma política empresarial sistemática e prejudicial. Tal prática tem por escopo reduzir custos, intensificar o controle sobre os trabalhadores e maximizar a produtividade, valendo-se de pressões excessivas, constrangimentos, humilhações e ameaças constantes como instrumentos de gestão.

Nas palavras de José Affonso Dallegrave Neto, "enquanto o "mobbing" clássico tem como objetivo a exclusão individual da vítima do mundo do trabalho, discriminando-a e estigmatizando-a perante o grupo, no assédio moral organizacional o que se visa é a sujeição forçada de um grupo de trabalhadores às agressivas políticas de resultado da empresa".

Constatada a ocorrência da prática, a qual deve estar inequivocamente demonstrada ao longo da instrução processual, emerge o dever de indenizar.

No caso em perspectiva, analisando detidamente as provas constante nos autos, entendo que não restaram comprovadas as circunstâncias delineadas em inicial.

Depreende-se da apreciação do Inquérito Civil instaurado sob nº 000488.2023.02.001/3, que o MPT procedeu a oitiva de ex-funcionários da empresa reclamada. O Sr. Gabriel Caetano e o Sr. Maicon Raphael relataram terem sido demitidos por questionarem o banco de horas. Outros depoentes mencionaram que funcionários que se recusavam a realizar horas extras ou que manifestavam insatisfação eram, de forma sistemática, dispensados. Ademais, há referências ao comportamento do Sr. Júnior – gerente-geral e filho do proprietário – que, segundo os depoimentos, adotava uma postura rude, o que gerava temor e constrangimento (ID. 3920d3b a ID. 4ac7bdb).

Contudo, não há como presumir que a dispensa dos senhores Gabriel e Maicon, realmente, se correlaciona com o alegado questionamento ao Banco de Horas, isso porque, sequer ficou comprovada a sua instituição. Ademais, consta que 3 empregados foram convocados para a mesma reunião, ao passo que apenas dois deles foram demitidos, a demonstrar que não há prova cabal de que a demissão tem liame com o alegado questionamento.

Denota-se ainda que nenhum dos depoentes afirmaram ter recebido tratamento inadequado pelo gerente-geral, Sr. Júnior, mencionando que presenciaram o Sr. José Domingos e o Sr. Claudenir serem destratados pela figura do gerente, contudo, a reclamada anexou declarações de próprio punho dos citados empregados, negando expressamente qualquer ocorrência dessa natureza (ID. bbc2e98 e ID. a5c2d9f).

Outrossim, a empresa reclamada apresentou testemunhas, que prestaram depoimento em sentido completamente diverso. A primeira testemunha ouvida relatou que a empresa realiza treinamentos regulares sobre segurança no trabalho e sobre o Código de Conduta, alegando ainda que há atuação da CIPA – os quais garantem o acompanhamento e a prevenção de práticas abusivas. Ressalta, que a empresa adota a prática de auditorias periódicas com clientes de grande porte e mantém uma política de diversidade e inclusão, o que, segundo o depoente, contribui para um ambiente laboral equilibrado (ID. 6b71c78).

A segunda testemunha afirmou que nunca presenciou atitudes agressivas ou humilhantes por parte de sócios e chefes, nem tomou conhecimento de qualquer afastamento por questões de saúde mental decorrentes do ambiente laboral. O depoente também enfatiza que os treinamentos e a integração dos funcionários – realizados desde a admissão até a participação em SIPAT – abordam especificamente temas relacionados ao assédio, prevenindo assim a ocorrência de condutas abusivas (ID. ef98e5f).

A reclamada juntou, ainda, o código de conduta vigente dentro da empresa no qual consta vedação aos comportamentos compatíveis com assédio, com fixação de departamento específico para recebimento de denúncia (ID. 451305d – fl. 27).

Nesse cenário, diante do conflito existente entre os depoimentos prestados e das provas constante nos autos, entendo que não ficou cabalmente demonstrada a existência do assédio organizacional alegado.

Saliento que as cópias de processos colacionados a título de prova emprestada pelo *parquet* (ID. f46bf59 a ID. 15ef8c1) não se prestam ao fim de respaldar suas alegações eis que se referem a situações anteriores a 2020 e, portanto, cobertas pela coisa julgada, consoante fundamentação supra.

É de se reiterar ainda que não ficou comprovada a imposição irregular de Banco de Horas, na medida em que, nos depoimentos colhidos durante o inquérito, os depoentes mencionam apenas rumores de que haveria sua instituição, não a efetiva implantação ou comprovação de que tenha ocorrido em qualquer momento.

Ademais, não se pode olvidar que é dado as empresas adotar o regime de compensação mediante acordo individual escrito ou tácito, se observados aos limites da CLT, Art. 59 § 6º.

Assim, por todo exposto, julgo improcedentes os pedidos de indenização por dano moral coletivo e demais pedidos formulados em inicial, atinentes a configuração de assédio moral organizacional.

AUSÊNCIA DE RECOLHIMENTO DE FGTS

Afirma o MPT que a empresa reclamada foi autuada em 11.06.2024 por deixar de recolher FGTS de empregados, bem como multas de 40%, contribuição social de 10%, dentre outros recolhimentos relativos aos períodos de 05 /2018 e 12/2023, bem como de 11/2019 a 03/2020, o que configura lesão a direitos e

interesses metaindividuais, em todas as suas modalidades: difusos, coletivos e individuais homogêneos. Requer a condenação da reclamada a quitação dos valores mencionados.

A reclamada contesta o pedido informando que as autuações fiscais ocorridas em longínquos anos foram situações pontuais e isoladas, observadas, na ocasião com pouquíssimos trabalhadores, considerando que possui mais de 900 empregados. Acrescenta que já regularizou a questão, conforme faz prova as guias de recolhimento mensal ora juntada durante todos os meses do ano de 2024, todas recolhidas no prazo legal.

Analiso.

Compulsando detidamente os autos, observo que o Ministério Público não procedeu a juntada aos autos da infração mencionada, de modo que não é possível identificar com precisão quais seriam as pendências existentes.

De todo modo, segundo suas próprias alegações, as autuações ocorreram em 11.06.2024, ao passo que a reclamada comprovou ter adimplido os valores em 31.10.2024 (ID. 2b0f9ea); ou seja, menos de 5 meses após a autuação, e antes de ser intimada acerca da presente ação, o que somente ocorreu em 18.11.2024 (ID. aaf5436).

A reclamada, ainda, comprovou ter efetuado regular e tempestivo recolhimento dos depósitos fundiários ao longo do ano de 2024 (D. 8b6262c a ID. 6b51bb5), inexistindo evidências de habitual falta de recolhimento.

Por fim, consta, nos autos, certificado de regularidade emitido pela caixa econômica federal registrando que a empresa reclamada encontra-se regular em relação aos depósitos de FGTS (ID. 2a0d301 e ID. 9feb16).

Deste modo, diante do conjunto probatório formado nos autos, julgo improcedente o pedido inicial de condenação da reclamada a regularização de FGTS.

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

Na ação civil pública, a condenação em honorários advocatícios depende da caracterização da litigância de má-fé (arts. 18 da Lei 7.347 /1985 e 87 do CDC). No caso dos autos, não identificada a má-fé do sindicato autor deixo de condená-lo ao pagamento de honorários.

III. CONCLUSÃO

Ante o exposto e por tudo mais que dos autos consta, decido, nos autos da Ação Civil Pública ajuizada pelo MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO em face de POLISTAMPO INDÚSTRIA METALÚRGICA LTDA, rejeitar as preliminares arguidas e **JULGAR IMPROCEDENTES** os pedidos formulados em exordial.

Honorários advocatícios conforme fundamentação.

Tudo nos termos da fundamentação, que faz parte integrante deste dispositivo, como se nele estivesse transcrita.

Custas processuais de R\$ 6.000,00 calculadas sobre o valor da causa, das quais fica isenta a parte autora, nos termos no Art. 18 da Lei 7.347 /1985.

Intimem-se as partes. Nada mais.

DIADEMA/SP, 13 de março de 2025.

ALESSANDRA DE CASSIA FONSECA TOURINHO

Juíza do Trabalho Titular

