



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 22ª REGIÃO
1ª Vara do Trabalho de Teresina
Avenida Miguel Rosa, 3728, Centro, TERESINA - PI - CEP: 64001-490

PROCESSO: ACP 0003018-67.2015.5.22.0001
AUTOR: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA 22ª REGIÃO
RÉU: HELDER EUGENIO GOMES, EDITORA 180 GRAUS LTDA - ME, REGIONAL - MÍDIAS ASSOCIADAS LTDA - EPP, CENTRO DE TREINAMENTO HUMANO LTDA - ME, GRAFICA E EDITORA CULTURA DO SABER LTDA - ME

Poder Judiciário Federal

Justiça do Trabalho

Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região

1ª Vara Federal do Trabalho de Teresina

Ata de Audiência no Processo de n.º 0003018-67.2015.5.22.0001

Aos quatro dias do mês de outubro do ano de dois mil e dezesseis, às oito horas e cinco minutos, estando aberta a audiência da 1ª Vara Federal do Trabalho de Teresina - Pi, com a presença da Exma. Sra. Juíza Federal do Trabalho, **Dra. THANIA MARIA BASTOS LIMA FERRO**, foram, por ordem desta, apregoados os litigantes:

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO - PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 22ª REGIÃO, autor, e **HELDER EUGÊNIO GOMES, EMPRESA DE INFORMAÇÕES, DIVULGAÇÕES E NOTÍCIAS LTDA. - ME (PORTAL 180 GRAUS), REGIONAL - MÍDIAS ASSOCIADAS LTDA. EPP (BR VOX), CENTRO DE TREINAMENTO HUMANO LTDA. (INSTITUTO GALAXY) e GRÁFICA E EDITORA CULTURA DO SABER LTDA. - ME (GRÁFICA 180)**, réus.

Ausentes as partes e seus procuradores.

A seguir, a Exma. Sra. Juíza Federal do Trabalho passou a proferir a seguinte **DECISÃO**:

Vistos, etc.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO - PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 22ª REGIÃO, ajuizou reclamatória trabalhista com pedido de antecipação de tutela em face de **HELDER EUGENIO GOMES, EMPRESA DE INFORMAÇÕES, DIVULGAÇÕES E NOTÍCIAS LTDA. - ME (PORTAL 180 GRAUS), REGIONAL - MÍDIAS ASSOCIADAS LTDA. EPP (BR VOX), CENTRO DE TREINAMENTO HUMANO LTDA. (INSTITUTO GALAXY) e GRÁFICA E EDITORA CULTURA DO SABER LTDA. - ME (GRÁFICA 180)**, sob alegação de que tais

empresas, que fazem parte do mesmo grupo econômico, estariam a praticar desvio de função de seus empregados e também os obrigando a laborar em jornada extraordinária sem pagamento dos valores devidos. Alega, ainda, que recebeu denúncias no que pertine ao tratamento dado aos empregados, que seria caracterizado como assédio moral.

Detalhadamente são as seguintes condutas:

- 1 - Rigor excessivo no estabelecimento e cobrança do cumprimento de metas e regras da empresa;
- 2 - Imposição de jornadas de trabalho exaustivas, incluindo trabalho em dias de domingos e feriados;
- 3 - Discriminação entre empregados, com bonificações pessoais dirigidas somente a determinadas pessoas;
- 4 - Submissão dos empregados a xingamentos, humilhações, constrangimentos, difamações, ameaças e violência física;
- 5 - Interferência na vida privada e intimidade dos empregados, inclusive com controle das redes sociais pessoais dos mesmos;
- 6 - Exposição indevida da imagem dos empregados, com violação da dignidade dos mesmos;
- 7 - Utilização das redes pessoais dos empregados para divulgação de fatos e eventos de interesse da empresa, inclusive com finalidades eleitorais;
- 8 - Controle excessivo da aparência dos empregados;
- 9 - Prestação de informações desabonadoras sobre ex-empregados;
- 10 - Critérios seletivos discriminatórios;
- 11 - Desvio de função.

Alega o Ministério Público do Trabalho que a adoção das condutas acima listadas tem causado danos psicológicos nos empregados, razão pela qual requer a condenação dos réus em indenização por dano moral coletivo no importe de R\$ 3.000.000,00 (três milhões de reais), com reversão ao FAT - FUNDO DE AMPARO AO TRABALHADOR, bem como as obrigações de fazer e não fazer "A" a "H" do pedido de antecipação e transformado em pedido definitivo.

Juntou documentos.

Recusada a primeira proposta conciliatória.

Regularmente notificados os réus apresentaram defesa escrita, alegando, em resumo, o seguinte:

Em preliminar alega a inépcia na inicial, por considerar o pedido juridicamente impossível, visto que o pedido requer condenação em dinheiro e em obrigação de fazer, o que é contrário à Lei da Ação Civil Pública.

Diz, ainda, que o pedido é confuso e genérico, razão pela qual também deve ser considerado inepto.

Ainda em preliminar alega a ilegitimidade passiva do autor, porque não há lesão a interesses

difusos e/ou coletivos. Que os fatos narrados pelo *Parquet* indicam que há interesses individuais, que não podem ser tutelados pelo autor.

Alega, outrossim, em preliminar, que as provas apresentadas pelo autor são imprestáveis.

Em última preliminar requer a paridade de armas.

No mérito, alega que acusações do Ministério Público não são verdadeiras. Que todos os empregados do grupo são valorizados, conforme práticas listadas na peça de defesa, tais como treinamentos e eventos recreativos; liberação de veículos; cursos para obtenção de CNH, etc. Que todos têm canal direto com os líderes e são tratados com cordialidade.

Ao final, impugna os pleitos do autor e pede pela improcedência dos mesmos.

Juntaram instrumentos procuratórios, cartas de preposição e documentos.

Depoimento do pessoal do Sr. HELDER EUGÊNIO GOMES e das testemunhas MARTA RAÍSA BRITO E SILVA, KEROLLAYNE KAMILLY OLIVEIRA VERAS (esta inquirida na condição de informante), NATÁLIA BEZERRA CARVALHO DA SILVA, LORENNNA RIBEIRO DE AMORIM SOUSA, CLÁUDIO ROBERTO RODRIGUES COSTA e JANAÍNA SENA DOS SANTOS na ata de audiência do id 58879e9.

Foram ouvidas como testemunhas do juízo: RAYANE CHAVES DA SILVA (ata de audiência do id 6fd843e), RAILSON ALVES DE MIRANDA e LUÍS FELLIPE PORTALEA DA SILVA (ata de audiência do id a50ce9c).

Sem mais provas a serem produzidas, foi encerrada a instrução processual.

Razões finais remissivas, com apresentação de memoriais complementares, de parte a parte.

Recusada a última proposta conciliatória.

É o relatório.

Decido.

FUNDAMENTOS DA DECISÃO

PRELIMINARES

a) Inépcia na inicial - pedido juridicamente impossível

Os reclamados sustentam como tese de defesa preliminar que a Lei nº 7.347/85 (LACP), em seu art. 3º, determina que "*o objeto da Ação Civil Pública será a condenação em dinheiro ou (excludente) o cumprimento de obrigação de fazer ou não fazer*", o que impõe a extinção do feito sem resolução do mérito, porque inepta a inicial, já que os pedidos contemplam os dois tipos de obrigação - obrigação de dar e obrigação de fazer/não fazer.

A ação civil pública consiste em autêntica garantia fundamental e representa importante instrumento na tutela de interesses da coletividade, podendo ser proposta para a proteção, prevenção e reparação de danos causados ao meio ambiente, ao consumidor, aos bens e direitos de valor artístico, estético, histórico, turístico e paisagístico e a outros interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos.

No âmbito da justiça laboral, a ação civil pública revela-se ainda maior em importância, por causa da subordinação e da hipossuficiência do empregado, fatores que acabam por inibir o acesso individual dos trabalhadores ao Judiciário, quando se trata de buscar reparação por eventuais lesões praticadas no decorrer da relação de emprego. Há que se ter como norte que o acesso à Justiça é uma garantia constitucionalmente assegurada a qualquer cidadão e deve ser efetivamente garantida a considerar que estamos sob a égide de um Estado Democrático de Direito.

Assim é que no âmbito trabalhista, a ação civil pública é um instrumento processual da maior importância, na medida em que também desempenha o papel de despersonalizar o trabalhador lesado, que se ressentido de buscar seus direitos diante da inexistência de mecanismos efetivos de garantia do emprego, razão pela qual seus dispositivos não podem ter interpretação restritiva, sob pena de afrontar os mais mezesinhos princípios do processo trabalhista. Nessa linha de raciocínio, a lei não pode ser interpretada como se o pedido de condenação em dinheiro impedisse os de condenação em obrigação de fazer ou de não fazer.

Dependendo da situação ofensiva ao interesse difuso ou coletivo que o autor pretenda coibir, pode ele pleitear o cumprimento de obrigação de fazer ou não fazer cumulado com o pedido indenizatório. A cumulação dos pedidos atende aos princípios da economia e da celeridade processual, este último elevado à categoria de princípio constitucional (art. 5º, inc. LXXVIII, da Carta Magna). Portanto, não há que se falar, na hipótese, em impedimento para a acumulação de pedidos.

Nesse sentido colaciono alguns precedentes do TST, sobre essa questão:

IMPOSSIBILIDADE JURÍDICA DO PEDIDO. CUMULAÇÃO. OBRIGAÇÃO DE FAZER E CONDENAÇÃO EM PECÚNIA. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. Quando a lei expressa que a Ação Civil Pública poderá ter por objeto a condenação em dinheiro ou o cumprimento de obrigação de fazer ou de obrigação de não fazer (art. 3º da Lei 7.347/1985), não pode ser entendida como se o pedido de condenação em dinheiro impedisse os de condenação em obrigação de fazer ou de não fazer. (RR-7300-34.2007.5.17.0013, Relator Min. João Batista Brito Pereira Brito Pereira, DEJT de 7/10/2011).

AÇÃO CIVIL PÚBLICA. CONDENAÇÃO EM DINHEIRO E EM OBRIGAÇÃO DE FAZER OU NÃO FAZER. CUMULAÇÃO. POSSIBILIDADE. O artigo 3º da Lei nº 7.347, ao dispor que a ação civil poderá ter por objeto a condenação em dinheiro ou o cumprimento de obrigação de fazer ou não fazer, tenha limitado a tutela em ações coletiva a uma das espécies de condenações. Em verdade, o sentido da lei se expressa de forma oposta, confirmando a possibilidade da imposição de ambas as modalidades condenatórias. Não conhecido.' (RR - 75600-37.2002.5.15.0059 07/12/2010, Relator Ministro: Emmanoel Pereira, 5ª Turma, DEJT 17/12/2010).

b) Inépcia da inicial - pedido confuso e genérico

Alega, ainda, a parte reclamada, que a petição deve ser reputada inepta porque os pedidos formulados são difícil compreensão e possuem caráter vago e subjetivo, o que poderia resultar em interpretações diversas.

Compulsando a peça de ingresso, vejo que não se justificam os argumentos dos réus. Embora extenso o rol, estão os mesmos perfeitamente determinados e objetivados. E tanto estão que a peça de defesa fala extensamente sobre cada um deles.

c) Ilegitimidade passiva do autor

A parte reclamada sustenta que no presente caso o Ministério Público é parte ilegítima para figurar no pólo ativo da ação porque não há lesão a interesses difusos e/ou coletivos e que os fatos narrados pelo *Parquet* indicam que há meramente direitos e interesses individuais envolvidos, e que estes não podem ser tutelados pelo autor.

A questão comporta maiores detalhamentos. À análise.

De acordo com o art. 129, III, da CF, cabe ao Ministério Público ajuizar ação civil pública para a proteção de direitos difusos e coletivos. Explicitando a matéria, a Lei Complementar nº 75/93 prevê nos arts. 6º, VII, d, e 84 que compete ao Ministério Público do Trabalho "propor ação coletiva para defesa de interesses *individuais* homogêneos". Extrai-se desses dispositivos que o Parquet tem legitimidade para atuar em Juízo nos casos em que há violação coletiva de direitos sociais constitucionalmente garantidos.

Carlos Henrique Bezerra Leite, elenca três correntes acerca da legitimidade da tutela dos interesses individuais homogêneos pelo Ministério Público do Trabalho, a saber: 1) Restritiva - veda a sua defesa, utilizando a interpretação gramatical do art. 129, III da CF e art. 83, III da LOMPU; 2) Eclética - interpreta sistematicamente os arts. 127 e 129, III da CF, mas condiciona à existência de interesse individual homogêneo indisponível ou com relevância social; 3) Ampliativa - que se aproveita da interpretação sistemática, extensiva e teleológica do disposto nos arts. 127 e 129, IX da CF e arts. 1º, 21 e 90 do CDC, pregando que qualquer interesse individual homogêneo, dado o seu caráter social, representa matéria de ordem pública e interesse social, amoldando-se ao perfil institucional do Ministério Público.

O entendimento que mais se coaduna com os preceitos constitucionais é, sem dúvida, aquele esposado pela corrente ampliativa. Deveras, diante do novo perfil constitucional do Ministério Público e ainda sabendo-se que o princípio da dignidade da pessoa humana é a espinha dorsal do ordenamento jurídico, é impositiva a atuação do *Parquet* como defensor da liberdade, da saúde e da vida dos cidadãos.

Na esfera trabalhista, a atuação do Ministério Público do Trabalho revela-se ainda mais intransigente, na medida em que a promoção do trabalho decente é fulcrada na valorização do trabalho e da realização da justiça social, que são fundamentos da República Federativa do Brasil, insertos no art. 1º da Constituição Federal de 1988. Dessa forma, o interesse da sociedade, e em especial dos trabalhadores, faz presumir que o *Parquet* tem interesse processual e o legitima a manejar a ação civil pública. Este, o primeiro ponto.

Passamos, agora, para a análise do segundo ponto, que se dá sobre a natureza dos interesses e direito tutelados na presente ação e a viabilidade do Ministério Público em tutelá-los, já que os réus afirmam que no caso, inexistem direitos difusos ou coletivos a serem protegidos e que caberia a cada empregado ingressar com a competente ação individual para requerer tutela de direitos eventualmente lesados.

A ação civil pública tem como objeto a defesa dos interesses e direitos difusos, coletivos e/ou individuais homogêneos. No âmbito trabalhista o instituto exhibe algumas peculiaridades, visto que nesta seara há que ser sopesado o desrespeito aos direitos sociais constitucionalmente garantidos, como fica estabelecido pela Lei Complementar 75/1993, no seu artigo 83, inciso III, *verbis*:

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

III - promover a ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho, para defesa de interesses

coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos;

A definição acerca do que podem ser considerados direitos difusos, coletivos e individuais homogêneos encontra-se plasmada no art. 81, do Código de Defesa do Consumidor, *verbis*:

Art. 81. A defesa dos interesses e direitos dos consumidores e das vítimas poderá ser exercida em juízo individualmente, ou a título coletivo.

Parágrafo único. A defesa coletiva será exercida quando se tratar de:

I - interesses ou direitos difusos, assim entendidos, para efeitos deste código, os transindividuais, de natureza indivisível, de que sejam titulares pessoas indeterminadas e ligadas por circunstâncias de fato;

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

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

Diante da definição legal, a doutrina mais abalizada tem entendido que o que determina a classificação do que seriam os interesses metaindividuais é a pretensão *in concreto* e a causa de pedir trazida em juízo, pois um mesmo fato pode dar ensejo à pretensão difusa, coletiva e individual.

Some-se que em se tratando de direitos individuais homogêneos, há que se entender que estes, no dizer de Aluisio Gonçalves de Castro Mendes[1], são direitos essencialmente individuais e acidentalmente coletivos, pois decorrem de uma origem comum, e possuem transindividualidade artificial, já que os seus titulares são pessoas determinadas e o seu objeto é divisível e admite reparabilidade direta.

Justifica-se a defesa coletiva em tais casos em razão da economia processual, considerando-se que o Judiciário e em especial na nossa realidade das Varas do Trabalho de Teresina, que se encontram assoberbadas. Também é justificável o ingresso do Ministério Público da presente demanda porque, como já dito acima, trata-se de ação envolvendo trabalhadores que reconhecidamente estão em posição de vulnerabilidade perante o empregador, sendo prevalente a tutela coletiva sobre a tutela individual, até porque se relacionam a práticas empresariais pretensamente adotadas pelo Sr. Helder Eugênio nas empresas que dirige e que estão insertas pólo passivo da demanda.

Indiscutível, portanto, que a pretensão diz respeito tanto a direitos individuais homogêneos como a direitos difusos e coletivos, uma vez que interessa, indistintamente, à comunidade dos trabalhadores da respectiva categoria e à comunidade de todos os trabalhadores, sendo legítimo o Ministério Público do Trabalho para ajuizar a ação civil pública.

Nesse sentido, os seguintes arestos:

AÇÃO CIVIL PÚBLICA. DIREITOS DIFUSOS, COLETIVOS E INDIVIDUAIS HOMOGÊNEOS.

LEGITIMIDADE DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. TUTELA INIBITÓRIA. O

Ministério Público do Trabalho detém legitimidade para pleitear em ação civil pública tutela inibitória na defesa de direitos difusos, coletivos e individuais homogêneos, especialmente quando relacionados à dignidade da pessoa humana e aos valores sociais do trabalho (1º, III e IV, CF), nos exatos limites dos arts. 127 e 129, III e IX, da Constituição Federal, 6º, VII, alíneas -a- e -d- e 84 da Lei Complementar nº 75/93, 1º, IV, e 3º da Lei nº 7.347/85. Recurso de revista não conhecido. (RR-146900-24.2007.5.03.0025 Data de Julgamento: 15/09/2010, Relator Ministro: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 24/09/2010.)

ILEGITIMIDADE ATIVA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. *Considerando que a presente demanda visa à tutela de interesses difusos (art. 81, parágrafo único, I, do CDC), não há dúvidas quanto à legitimidade ativa do Ministério Público do Trabalho, em face da norma inscrita no art. 129, III, da Constituição Federal. Recurso de revista não conhecido.'* (RR-26540-87.2005.5.10.0008 Data de Julgamento: 31/08/2011, Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 02/09/2011)

d) Provas imprestáveis

A análise das provas será feita por ocasião da análise do mérito da questão. Questões preliminares são dedicadas àquelas de ordem meramente instrumental.

e) Paridade de armas

Durante todo o decorrer da marcha processual foi assegurado a ambas as partes as mesmas oportunidades, em atendimento aos princípios do devido processo legal, contraditório e ampla defesa, nada havendo a ser reparado. Eventuais indeferimentos estão assegurados ao Juiz, a quem cabe velar pelo rápido andamento do processo e que tem o dever de evitar condutas meramente protelatórias.

MÉRITO

O cerne da questão diz respeito às pretensas práticas empresariais adotadas pelas empresas que estão elencadas no pólo passivo da ação, e que são dirigidas pelo Sr. Helder Eugênio Gomes e que, segundo o Ministério Público do Trabalho, tais práticas são lesivas ao conjunto de trabalhadores das reclamadas.

Desde logo, decido indeferir o pedido de inspeção judicial formulado pela parte reclamada, por entender que não existe necessidade para tal. É que o teor das alegações do Ministério Público não pode ser observado a partir de uma mera visita às dependências das empresas. De outro norte, vejo que a instrução processual já contempla grande número de depoimentos, que serão analisados juntamente com os demais meios de prova e que servirão para nortear as conclusões desta magistrada.

Em razão do expressivo número de práticas elencadas pelo *Parquet*, os fatos serão analisados separadamente.

1 - Rigor excessivo no estabelecimento e cobrança do cumprimento de metas e regras da empresa

A teor do depoimento pessoal do Sr. Helder Eugênio Gomes, este diz que prima pela disciplina de seu quadro de empregados, com objetivo de obter a máxima eficiência destes. Que existem metas e que a cobrança destas é feita em reuniões e que durante as reuniões são discutidas a

performance de cada um dos participantes.

Passando a análise dos depoimentos das testemunhas, vê-se que as metas eram estabelecidas pelo Sr. Helder Eugênio e que eram repassadas verbalmente e por escrito (inclusive no imessenger) para os empregados. As testemunhas esclarecem que havia cobrança de metas, que eram feitas pessoalmente ou por telefone quando os empregados estavam trabalhando fora de Teresina.

Embora a defesa se posicione no sentido de que as metas são escalonadas e expressas de maneira clara e objetiva e que os critérios adotados para estabelecimento das metas são objetivos, inclusive considerando a experiência e a capacidade de cada colaborador, não vejo comprovada a objetividade destas. Também não fica comprovada a assertiva de que eram realizados novos treinamentos e redirecionadas as metas para aqueles empregados que não conseguiam bater as metas estabelecidas pelo Dr. Helder Eugênio.

Há que se considerar, ainda, que as testemunhas MARTA RAISA BRITO E SILVA, KERROLAIYNE KAMILLY OLIVEIRA VERAS (informante), NATÁLIA BEZERRA CARVALHO DA SILVA e RAYANE CHAVES DA SILVA (testemunha do juízo) relatam em seus depoimentos que eram pressionadas para o cumprimento de metas, sendo que muitas vezes elasteciam a jornada ate por volta das 20 horas, bem como aos domingos para viabilizar a conclusão das tarefas. Essas testemunhas também afirmam que quem não cumprisse as metas era alvo de reclamações do Dr. Helder, que as destratava chamando-as de burras e incompetentes, e eram ameaçadas de demissão. Todas relatam danos psicológicos, decorrente de stress.

As testemunhas trazidas à juízo pelo reclamado _ LORENNNA RIBEIRO DE AMORIM SOUSA. CLÁUDIO ROBERTO RODRIGUES COSTA e JANAINA SENA DOS SANTOS confirmam em seus depoimentos que as metas são repassadas verbalmente ou por escrito aos empregados e que estas eram realizadas de forma escalonada, mas não vejo nos autos quais eram os parâmetros objetivos adotados para o estabelecimento das metas.

Por óbvio que toda empresa deve ter suas metas estabelecidas (até o Poder Judiciário trabalha com metas, que são traçadas pelo CNJ - Conselho Nacional de Justiça), pois que a concorrência do mercado impõe que assim seja. O que não pode ocorrer é uma obsessão para obter a máxima eficiência dos empregados, ultrapassando os limites do razoável e do bom senso.

Assim, as metas deverão ser estabelecidas por escrito e dentro de critérios de razoabilidade, com padrões objetivos.

2 - Imposição de jornadas de trabalho exaustivas, incluindo trabalho em dias de domingos e feriados

Os réus dizem que cada contrato tem suas peculiaridades. Que não controla a jornada de trabalho do pessoal que viaja para cidades do interior, e que não existe trabalho em dias de domingos e feriados.

A jornada excessiva aqui seria para o cumprimento de metas, conforme relatam as testemunhas MARTA RAISA BRITO E SILVA, KERROLAIYNE KAMILLY OLIVEIRA VERAS, NATÁLIA BEZERRA CARVALHO DA SILVA e RAYANE CHAVES DA SILVA. Não há como controlar a jornada de trabalho dos empregados em viagens, embora possa sim haver cobranças por telefone ou outro meio. O que se considera aqui é o labor dos empregados em dias de domingos e feriados para o cumprimento de metas e a permanência prolongada fora de Teresina.

Embora não se extraia dos autos a efetiva jornada dos empregados quando ultrapassavam o

horário normal, visto que as testemunhas que relatam os fatos o fazem de forma imprecisa, é preciso dizer que a jornada de trabalho dos empregados há que ser preservada dentro dos limites adequados e já estabelecidos na legislação.

As rés deverão adotar controle de frequência dos mesmos, com vistas a que seja observado o limite semanal de quarenta e quatro horas semanais e oito horas diárias. Estando os empregados em viagem, que seja oportunizado a eles o retorno à Capital a cada quinze dias.

Quanto aos cursos e treinamentos, vejo que há uma preocupação com o português dos empregados, o que é justificável e mesmo imprescindível, na medida em que as rés são empresas com atuação no ramo da comunicação. Em razão disso, são ministrados cursos de português para todos os empregados, dentro do horário de expediente, o que perfeitamente admissível. No tocante aos cursos realizados aos finais de semana, vejo que não há provas de que eram realizados aos domingos, mas sim aos sábados.

Entendo que a exigência obrigatória para participação nos cursos e treinamentos está dentro do poder diretivo do empregador, que busca a qualificação do seu quadro de empregados, com vistas a proporcionar um serviço de melhor qualidade aos seus clientes. De outro giro, não vejo prejuízos aos empregados, até porque os conhecimentos por eles adquiridos (e nenhum curso ou treinamento é em vão) com certeza serão úteis durante toda a vida profissional dos obreiros.

3 - Discriminação entre empregados, com bonificações pessoais dirigidas somente a determinadas pessoas

Os réus dizem em defesa que as práticas adotadas nas empresas visam o melhoramento humano, a superação, a busca por elevação a autoestima, ascensão social, dentre outras e que não há a discriminação alegada.

Sustentam que as empresas oferecem uma série de vantagens aos seus colaboradores, tais como refeições sem nenhum custo adicional mais ticket alimentação; eventos recreativos; canal direto com os líderes; veículos e auxílio-transporte; cursos para CNH; 14º salário; ajuda para pagamento de mensalidades em cursos de graduação e pós-graduação; além de premiações (viagens, eletrodomésticos, auxílio-academia, etc.)

Dos depoimentos trazidos aos autos, não vejo a discriminação alegada pelo Ministério Público. A distribuição dos "bônus" era feita de acordo com o cumprimento das metas traçadas pela empresa. Não vislumbro, assim, a discriminação alegada.

4 - Submissão dos empregados a xingamentos, humilhações, constrangimentos, difamações, ameaças e violência física

Dos depoimentos contidos nos autos, bem como demais provas, vê-se que a conduta do Sr. Helder Eugênio é inconcebível. A justificativa de que sendo a empresa 180 graus um portal de notícias, o relacionamento entre a direção e colaboradores é mais descontraído, não pode servir como escudo para o tratamento desrespeitoso para com os empregados. Descontração não é e nunca foi sinônimo de desrespeito.

Não se admite, pois, que o empregador se dê ao direito de querer saber detalhes da vida familiar/íntima/sexual de seus empregados, nem tampouco fique a emitir opiniões sobre o corpo de suas empregadas ou mesmo expor seus colaboradores ao ridículo e ao vexame, como foi no caso dos designers.

É dever do empregador tratar os seus empregados com respeito e urbanidade, preservando a vida íntima e a imagem de cada um deles. Mesmo havendo autorização dos empregados para que a imagem deles seja veiculada nas publicações das empresas, ainda assim há que

prevalecer o bom senso do empregador para saber o que será publicado.

Não há dúvidas de que o Sr. Helder Eugênio exacerbou do seu poder diretivo, pois a sua conduta "irreverente" terminou por agredir estados de personalidade dos seus empregados, trazendo danos psicológicos em muitos deles, razão pela qual haverá compensação, mediante pagamento de indenização que será arbitrada mais adiante.

No que concerne a alegação de agressão física relatada pela testemunha NATÁLIA BEZERRA CARVALHO DA SILVA, não posso considerar como conduta ofensiva do Sr. Helder Eugênio. Na verdade, tratou-se de encenação durante um treinamento, sem qualquer intenção de agredir ou machucar, embora possa ter ocorrido sim, um certo excesso.

5 - Interferência na vida privada e intimidade dos empregados, inclusive com controle das redes sociais pessoais dos mesmos/6 - Exposição indevida da imagem dos empregados, com violação da dignidade dos mesmos

Como já dito linhas atrás, é patente que o Sr. Hélder Eugênio intromete-se na vida pessoal dos seus colaboradores, na medida em que, dentro de sua conduta "irreverente", ultrapassa os limites do profissionalismo que qualquer ambiente de trabalho requer, ao fazer questionamentos de ordem pessoal/sexual para suas empregadas e ainda emitir opiniões sobre a silhueta das mesmas.

Também considero como agressiva a postura do Sr. Helder Eugênio em publicar fotografias que causem constrangimentos aos empregados, ainda que munido termo específico de autorização da liberação da imagem por parte dos colaboradores. É que o empregador tem obrigação de pontuar os limites de suas ações, de modo a proteger a dignidade dos obreiros.

É o caso dos designers. Ainda que todos tenham se deixado fotografar, sem qualquer coação ou constrangimento e assinado uma autorização para divulgação do material, mesmo assim o constrangimento é patente, e o dano à imagem e honra dos mesmos é *in re ipsa*.

7 - Utilização das redes pessoais dos empregados para divulgação de fatos e eventos de interesse da empresa, inclusive com finalidades eleitorais

Em seu depoimento pessoal, o Sr. Helder Eugênio confirma que um dos critérios para seleção de novos empregados é que estes possuam, em média, três mil amigos no *facebook*, e que incentiva aos que não têm a chegar a essa meta.

Diz, também, que "incentiva" os seus empregados a utilizar os seus perfis pessoais em redes sociais para divulgação dos projetos da empresa, inclusive noticiando que teria existindo um *ranking* entre os empregados com vistas a quem tivesse o maior número de amigos nas redes sociais e curtidas das postagens da empresa.

A meu ver, o "incentivo" se traduz, na verdade, em obrigatoriedade, o que não se admite. Nenhum empregado pode ser "incentivado" a postar em seus perfis pessoais matérias atinentes ao trabalho, pois que tal perfil faz parte da vida privada de cada pessoa.

Entendo que havia obrigatoriedade sim para postagens do grupo reclamado, a partir de quando há exigência acerca do número de amigos no *facebook* pessoal de cada empregado, o que se mostra invasivo, para dizer o mínimo.

Também vejo que existe sim controle sobre postagens pessoais dos empregados em suas próprias redes sociais pessoais, a partir da afirmação da existência de *ranking* de postagens e curtidas. Realço que o documento inserto no id 8896420 é bem indicativo do controle, o que demonstra a invasão indevida na vida particular de cada colaborador.

8 - Controle excessivo da aparência dos empregados

No que concerne ao controle da aparência dos empregados, entendo que, a princípio, faz parte do poder diretivo do empregador estabelecer qual o padrão de vestimentas do ambiente de trabalho, até porque, infelizmente, muitas pessoas ainda não tem noção de como se portar nos mais diversos locais (e aqui não me limito somente ao ambiente de trabalho).

O ambiente corporativo exige um padrão mínimo de formalidade, notadamente quando o empregado tem que entrar em contato com o público e autoridades, como é o caso dos colaboradores dos réus. Admissível que as rés tenham seu código de vestimenta.

O que não se admite é a exigência é que os empregados usem roupas de grife e estabelecer que determinado empregado modifique as suas características genéticas, como é o caso de cabelos crespos, porque isso sim será abuso (porque ninguém é obrigado a usar roupas de grifes para estar bem vestido, notadamente quando não possui padrão financeiro para tal) e discriminação (racismo).

Quanto à exigência de maquiagem e salto alto, vejo que também deverá ser estabelecido no limite do razoável, vez que a religião de muitas empregadas poderá ser um fator limitador (que tem que ser respeitado) e a altura do salto também não pode ser estabelecida de modo a comprometer a saúde das obreiras.

Com relação à silhueta das empregadas, entendo que é inconcebível tal controle, por tratar-se de conduta discriminatória. Quilos a mais ou a menos não podem servir como critérios de avaliação do desempenho profissional de ninguém.

9 - Prestação de informações desabonadoras sobre ex-empregados

Os documentos anexados pela parte autora (e-mails, prints de conversas no whats app, etc.) dizem respeito a condutas pretensamente praticadas pelo Sr. Helder Eugênio que consistem em constranger e ameaçar eventuais testemunhas de ex-empregados que demandam contra o mesmo.

Dessa forma, embora não comprovado cabalmente que os réus façam uso da chamada "lista negra", é de bom alvitre recomendar aos mesmos que qualquer conduta nesse sentido é passível de punição.

10 - Critérios seletivos discriminatórios

Com relação aos critérios discriminatórios, entendo que não ficou comprovado que as empresas utilizam de preferências por pessoas jovens e com família desestruturada. As testemunhas divergem acerca das perguntas que foram realizadas no momento da entrevista, sendo que nem todas relatam acerca de questionamentos pessoais.

O que fica comprovado é que a empresa exige no momento da contratação habilidades em português e informática, o que é básico, além de três mil amigos no *facebook*, a teor das próprias declarações do Sr. Helder Eugênio em seu depoimento pessoal, requisito este que é ilegal porque invade esferas da vida pessoal do empregado.

11 - Desvio de função

Analisando o último ponto elencado pelo Ministério Público do Trabalho vejo que não se pode considerar o desvio de função alegado, em razão das peculiaridades em que a empresa se reveste, o que torna a grande parte das funções interligadas entre si.

Dessa forma, não posso considerar que os empregados exerciam funções incompatíveis para as quais foram contratadas. Os relatos das testemunhas demonstram que os misteres exercidos por estas quando da prestação de serviços nas empresas reclamadas eram compatíveis com suas habilidades, não havendo atribuições que envolvam maiores responsabilidades do que o cargo original.

Conclusões

A prova dos autos ampara em parte a tese do Ministério Público, já que fica comprovado que há exacerbação do uso do poder diretivo do empregador nos seguintes pontos: exigência no critério de seleção de número mínimo de amigos no *facebook*; estabelecimento de metas de forma meramente verbal sem observância de critérios objetivos; controle excessivo da aparência dos empregados (exigência do uso de roupas de griffe).

Também fica comprovada a conduta ilícita dos reclamados quando exercem pressão excessiva para cumprimento de metas, inclusive expondo a imagem dos empregados em *rankings*, ainda que de uso interno. A interferência na vida pessoal dos empregados também é inadmissível, em especial no que concerne à obrigatoriedade de publicações corporativas nos perfis pessoais destes no *facebooke* outras redes sociais, bem como de curtir as mencionadas publicações.

Mas o que mais chama atenção diz respeito ao tratamento desrespeitoso, humilhante e preconceituoso com que os empregados são tratados. Por mais "irreverente" que possa ser, não há justificativa para invasão na vida familiar/íntima/sexual dos empregados, controle de silhueta das empregadas, inclusive com descaracterização de componentes genéticos e religiosos de cada um, o que aponta para clara discriminação no ambiente de trabalho.

Nesse ponto vale lançar luzes sobre o entendimento exposto pelo Ministro Aposentado do STF, Carlos Augusto Ayres Britto[2], que define com precisão os contornos do que pode ser considerada uma conduta discriminatória:

Discriminar significa distinguir negativamente, negativando o outro. É isolar, separar alguém para impor a esse alguém um conceito, uma opinião desfavorável por motivos puramente histórico-culturais, jamais lógicos, jamais racionais, por defecção, por distorção, por disfunção de mentalidade ao longo de um processo histórico-cultural. E isso implica humilhação: humilhar o outro. E o humilhado se sente como que padecente de um déficit de cidadania, de dignidade, acuado pelo preconceito. O discriminado se sente como sub-raça ou sub-povo ou sub-gente. Sente-se, portanto, desfalcado não do que ele tem, mas do que ele é. E a sua autoestima fica ao rés do chão.

Imperioso dizer que a proteção contra qualquer tipo de discriminação no trabalho é decorrente dos princípios da não discriminação e da igualdade, que se encontram plasmados em diversos instrumentos normativos nacionais e internacionais. Entre nós, tal proibição (discriminação no trabalho) consta da Carta Constitucional em seus artigos 3º, inciso IV; art. 5º, caput e incisos I, IV, VI, VIII e XLII; art. 7º, inciso XXX; da Lei 9.029/95 e Convenção 111, que dispõe sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação, e que foi ratificada pelo Brasil ainda em 1964 com vigência a partir de 26.11.1966.

De realçar, também, a exposição vexatória da imagem dos empregados, ainda que estes tenham assinado termo específico autorizando a veiculação. Há que se considerar que tal termo é uma exigência para a admissão, o que não é lícito, na medida em que atenta contra a liberdade do trabalhador, que se vê premido a autorizar visto que de tal liberação dependerá a sua colocação nas empresas.

De outro norte, ainda que tenha dado a autorização de livre e espontânea vontade, não é lícito

ao empregador veicular na mídia a imagem do trabalhador em situações vexatórias e humilhantes ou que possa trazer constrangimento aos mesmos. O empregador tem o dever de zelar pela proteção dos direitos fundamentais de seus subordinados!

Assim, a conduta praticada pelas rés atenta contra princípios basilares da Constituição da República, notadamente o direito à igualdade, dignidade humana e valorização do trabalho humano, o que não pode ser tolerado em nome de uma sociedade livre, justa e igualitária.

Há que se considerar, ainda, que a Carta Magna considera a valorização do trabalho humano como um dos pilares fundamentais do Estado Democrático de Direito e nessa linha a concepção de trabalho decente deve ter sua eficácia máxima, mediante um meio ambiente do trabalho sadio e equilibrado.

Com efeito, como já explanado em obra de nossa autoria[3]:

"...a Constituição Federal de 1988 estabeleceu uma nova centralidade do ordenamento jurídico e as relações de trabalho ganharam uma nova feição, que deve ser moldada a partir da concepção de que os valores patrimoniais deverão ser tratados não mais como fins em si mesmos, mas sim como aptos à realização da pessoa humana.

Sob essa nova roupagem, o trabalho não é mais visto como um meio para adquirir a sobrevivência, mas passa, também, a ser um valor social, que marca o *status* do indivíduo na comunidade a que pertence, o que faz esses pactos transcender em importância aos limites contratuais ajustados, na medida em que terminam por atingir interesses extracontratuais, que possuem relevância na coletividade e são por eles atingidos, e que, em consequência, outorgam uma conotação transindividual às relações de emprego, passam a ser concebidas, regidas e interpretadas conforme os comandos estabelecidos na Constituição."

Dessa forma, entendo que os reclamados agiram em dissonância com os comandos legais que regem as relações de trabalho, em afronta os direitos de personalidade da coletividade dos empregados que prestaram/prestam serviços às rés, especificamente no que concerne ao direito à saúde, aqui incluindo saúde mental, já que em alguns casos fica comprovado que a conduta pelo Sr. Helder Eugênio resultou em seqüelas psicológicas dos obreiros.

Também, foram afrontados direitos da personalidade da coletividade dos trabalhadores no que concerne ao direito de liberdade física de ir e vir (proibição de manter contato com ex-empregados) e direito à liberdade intelectual, direito à intimidade, vida privada e sigilo das comunicações (vez que eram obrigados a fazer postagens veiculadas pelo Portal 180 graus, inclusive com cunho político, em seus perfis pessoais nas redes sociais, bem como ter esses perfis vasculhados e fiscalizados pelo empregador); direito à imagem (exposição inadequada na mídia); direito ao meio ambiente seguro e saudável; e direito ao tratamento humano e respeitoso da condenação pessoal e profissional.

É nítido que as rés praticam assédio moral coletivo, já que há claro abuso dos poderes reconhecidos ao empregador, mediante a prática continuada e sistemática de condutas violadoras dos direitos de personalidade da comunidade dos seus empregados. Tais práticas trouxeram e trazem a desestabilização emocional dos obreiros, e que podem se traduzidas em aflição, humilhação, desvalor, menosprezo e indignação aos trabalhadores, a ponto de ferir a dignidade e a integridade mental dos mesmos. Há violação a direitos metaindividuais.

Assim, a conduta das rés desafia duas formas de reparação e que serão aplicadas de forma concomitante, de modo a compensar a comunidade pelos danos morais praticados: a) condenação *in pecúnia*, que é uma obrigação de dar/pagar; e b) condenação *in natura*, consistentes em obrigações de fazer e não fazer, de forma que tais agressões sejam eliminadas do ambiente de trabalho, de modo a preservar os direitos fundamentais dos atuais

empregados das empresas que se encontram no pólo passivo desta ação e que são capitaneadas pelo Sr. Helder Eugenio Gomes.

Portanto, as rés deverão cumprir as seguintes obrigações não fazer, abstendo-se de:

1 - Estabelecer metas verbais e sem parâmetros objetivos, ou que sejam reconhecidamente de difícil alcance, com cobrança destas mediante exposição dos empregados em *rankings* ou qualquer outra forma que resultem em violação da imagem dos obreiros ou que possa produzir abalo psicológico nestes;

2 - Fazer cobranças de metas fora do horário de expediente, mediante mensagens em aplicativos ou através de ligações telefônicas;

3 - Estabelecer viagens com longos períodos de duração, de forma que o trabalhador não possa usufruir de repouso semanal remunerado ou implique impedimento de retorno às suas residências em intervalo razoável, que aqui estabeleço em quinze dias dada às peculiaridades dos serviços realizados pelas empresas;

4 - Adotar métodos de trabalho que possam resultar em ameaças, pressões, humilhações/constrangimentos ou ofensas aos empregados, bem como intromissões na vida familiar/pessoal/intima/sexual dos empregados, inclusive com controle de perfis nas redes sociais e amizades;

5 - Submeter os empregados a brincadeiras, castigos e treinamentos que violem a dignidade humana destes;

6 - Emitir comentários preconceituosos e discriminatórios, impondo às empregadas um perfil de beleza previamente estabelecido, sem considerar o padrão genético de cada uma e estabelecendo um controle excessivo acerca das vestimentas e aparências dos empregados (exigindo roupas de *griffie* alisamento de cabelos), excetuando-se, por óbvio, um padrão mínimo e necessário para o desempenho das atividades;

7 - Utilizar a imagem dos empregados, ainda que mediante a assinatura de termo específico, de forma vexatória e humilhante;

8 - Prestar informações desabonadoras acerca de empregados ou ex-empregados.

Também condeno a parte reclamada às seguintes obrigações de fazer:

1 - Respeitar os limites legais estabelecidos na Constituição Federal acerca da jornada de trabalho e prorrogações;

2 - Confeccionar cartilhas acerca de assédio moral, conforme modelo fornecido pelo MPT, entregando-as, mediante recibo, a todos os empregados, inclusive aos novos contratados;

3 - Divulgar no Portal 180 graus e em todos os impressos em que publicar, notas sobre assédio moral, que serão fornecidas pelo MPT, durante o período de um ano.

Por fim, condeno a parte reclamada a obrigação de dar/pagar, em razão da prática de assédio moral coletivo, consistente em uma indenização pecuniária, cuja quantificação será analisada a seguir:

Como é por demais sabido, a indenização por danos extrapatrimoniais não viabiliza a valoração dos prejuízos compostos, até porque insuscetíveis de representação econômica imediata. A quantificação do valor, em tais casos, visa a uma compensação por afronta a direitos

personalíssimos do ofendido (que no caso de afronta a direitos metaindividuais se traduz na comunidade dos trabalhadores).

A fixação do *quantum* da indenização calcada em lesões extrapatrimoniais, a teor do que diz o art. 1.553, do Código Civil de 2002 é tarefa do juiz. Trata-se de modelo aberto que possibilita ao julgador criar a solução mais justa e individualizada a cada caso, e para tal pautando-se pelas noções de equidade, probidade e finalidade social do direito, permitindo a funcionalização de estruturas tradicionais de nosso ordenamento jurídico, mediante o diálogo com as mais diversas fontes.

Assim, é impensável focar a responsabilidade civil sem conectar o instituto com os princípios da dignidade da pessoa humana, da solidariedade social, da igualdade substancial e da boa-fé, dentre outros de matriz constitucional. Pelo atual modelo, busca-se não apenas reparar/compensar danos, mas evitar injustiças. Tem-se aqui como eixo central o princípio do *nemimne laedere*, que se traduz em não causar dano injusto a outrem.

Adoto como critérios para dosimetria da indenização no presente caso os seguintes balizamentos: a) extensão do dano; b) grau de culpa do ofensor; c) capacidade econômica do ofensor; d) razoabilidade e proporcionalidade. Assegura-se, com tais critérios, o cumprimento de uma exigência da justiça comutativa, que é uma razoável igualdade de tratamento para casos semelhantes, assim como que situações distintas sejam tratadas desigualmente na medida em que se diferenciam. Procede-se, assim, a um arbitramento efetivamente equitativo, que respeita as peculiaridades do caso.

a) Extensão do dano - há aqui que se ponderar sobre o bem ou interesse lesado. No caso de dano moral coletivo, faz-se necessário lançar um olhar mais amplo acerca dos efeitos danosos, para considerar a repercussão do dano perpetrado.

Fica devidamente comprovado que a conduta do Sr. Helder Eugênio para com os empregados das empresas reclamadas atingiu a honra, a intimidade e a vida privada dos atuais empregados e de ex-empregados. Viola a mencionada conduta a liberdade cultural dos obreiros, bem como o sigilo de comunicações.

Também há que se levar em conta a postura discriminatória, com relação à silhueta das empregadas, e ainda a componentes genéticos das mesmas. Realço que o abalo emocional perpetrado pelo Sr. Helder Eugênio ainda tem consequências para ex-empregados, que permanecem em tratamento psicológico, o que indica que há uma dificuldade de superação dos traumas daí decorrentes.

Há que se considerar, outrossim, as circunstâncias da ofensa, já que naquele momento, os ofendidos estavam sob o poder diretivo do Sr. Helder Eugênio, o que retira dos mesmos o poder de reação, haja vista que dependiam do emprego para o seu sustento. Os autos indicam que os ofendidos eram pessoas de baixo/médio padrão financeiro, o que realça mais fortemente a vulnerabilidade deles.

Não posso deixar de considerar que a conduta do Sr. Helder Eugênio repercutiu na mídia, em especial no que concerne à fotografia veiculada pelo Portal 180 graus dos cinco *designers*, que foram fotografados ao redor de uma mesa de reunião vestindo apenas calça jeans, com dorso nú. A repercussão foi constrangedora, seja pela fotografia em si, seja por permitir vários tipos de interpretação, das mais solidárias às mais maldosas.

Por fim, há que se pontuar que as condutas em análise têm sido praticadas de forma continuada, sendo mesmo uma "marca" do Sr. Helder Eugênio, que segundo fica patente nos

autos, utiliza-se de um padrão irreverente para chamar atenção do público. O problema é que com essa "marca", o réu está diuturnamente atingindo a comunidade dos trabalhadores que emprega.

Os danos extrapatrimoniais são evidentes. E são continuados, graves e com consequências sérias para muitos dos obreiros ofendidos.

b) grau de culpa do ofensor - a conduta do Sr. Helder Eugênio é deliberada em constranger e humilhar os empregados. Não se justifica tal postura sob o argumento de que o gestor é "irreverente" ou que, sendo empresas de comunicação, o "ambiente seja mais descontraído".

Há que se convir que respeito é uma exigência em todas as relações domésticas e sociais e é um atributo exigido em qualquer lugar. Afinal, nem todas as pessoas gostam/admitem tanta "irreverência". E agredir os outros mediante xingamentos e humilhações não é irreverência; é falta de respeito e de educação. Considere-se que cada indivíduo traz em si uma carga valorativa que tem que ser respeitada pelos demais para bem de uma convivência decente.

Portanto, não se mostram admissíveis, seja em sociedade e com mais ênfase no ambiente de trabalho, condutas desrespeitosas, sejam em que esfera for, pois isso torna o ambiente de trabalho um local irrespirável. As pessoas precisam respeitar uma às outras com vistas a manutenção de uma relação saudável, razão pela qual, não posso considerar a conduta do Sr. Helder Eugênio como ausente de qualquer culpabilidade ou mesmo tão somente culposa.

Tenho o firme entendimento que a postura adotada teve sim, como alvo, submeter os obreiros a situações vexatórias, fazendo exaltar de forma negativa a posição de chefia do réu, com nítida intenção em agredir estados íntimos daqueles que lhes são/eram subordinados. Assim, estão evidenciados os elementos necessários para respaldar a aplicação de medida mais severa em vista da repudiável conduta do Sr. Helder Eugênio.

c) capacidade econômica do ofensor - quanto à capacidade econômica, vejo que a parte reclamada é composta de quatro empresas bastante conhecidas no Estado do Piauí, todas elas capitaneadas pelo Sr. Helder Eugênio e com penetração em todos os municípios do Estado. Trata-se, portanto, de um grupo econômico com capacidade econômica razoável.

d) razoabilidade e proporcionalidade - os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade são instrumentos de adequação dos valores arbitrados e que deverão refletir as finalidades perseguidas pelo aplicador da lei, que se traduzem na justa, racional e equilibrada decisão ao caso concreto.

Assim sendo, o *quantum* da indenização deverá ser ajustado a cada demanda, de forma a atingir as finalidades perseguidas, que será, nesse caso, de compensar pelos danos já perpetrados e cessar os danos ainda em andamento. Também entendo que a questão analisada comporta a aplicação da vertente punitiva, com vistas a desestimular novos episódios no ambiente de trabalho.

Isto posto, considerando os critérios supra referidos, mostra-se razoável o valor de R\$ 1.000.000,00 (hum milhão de reais). É que para surtir um efeito punitivo, pedagógico e econômico, o valor fixado deve representar um acréscimo considerável nas despesas do ofensor, desestimulando a reincidência, mas ao mesmo tempo não deve importar a ruína financeira de quem deve a reparação.

Destinação dos valores objeto da condenação

Com relação à destinação dos valores, entendo a reversão ao FAT não se mostra adequada, na medida em que os recursos de tal fundo vêm sendo utilizados em parte para patrocinar

empreendimentos de grandes empresas pelo Banco Nacional de Desenvolvimento Social (BNDES), conforme autorizam os artigos 1º e 2º da Lei 8.019/90.

Entendo que o mais adequado se faz no direcionamento dos valores objeto da condenação a entidades sem fins lucrativos e que se mostram reconhecidamente dedicadas à resgatar um pouco o "déficit social" existente em nossa comunidade.

Dessa forma, e considerando a notória atividade em defesa de direitos das pessoas em condição de vulnerabilidade, visando a proteção, reabilitação e melhora da qualidade de vida destas pessoas, redireciono a totalidade da indenização ora cominada às seguintes entidades, cujos valores serão divididos equitativamente entre elas:

a) **AEV PIAUÍ - Associação Casa Esperança e Vida de Assistência as Pessoas com Câncer** (CNPJ 17.214.201/0001-94), localizada na rua João Virgílio, 1477, Vermelha, Teresina - PI;

b) **CINACRE - Centro Integrado da Criança e do Adolescente Cordeiro do Reino**(CNPJ 06.105.513/0001-43), localizada na rua Mirra, Vila Irmã Dulce, Teresina - Pi;

c) **CASA SORRISO - Associação Piauiense dos Fissurados Lábio Palatinos**(CNPJ 41.256.868/0001-34), localizada na rua Solange Area Leão, 3322, Ilhotas, Teresina - Piauí;

d) **LAR DAS FLORES DE MARIA - Associação Beneficente Flores de Maria**(CNPJ 16.702.199/0001-30), localizada na rua Doutor Francisco Almeida, 994, Ininga, Teresina - Piauí.

e) **AMA - Associação de Amigos dos Autistas do Piauí**(CNPJ 04.169.928/0001-55), localizada na rua José Clemente Pereira, 2384, Primavera, Teresina - Pi.

Indefiro os pleitos:

1 - Descumprimento de intervalos de intra-jornada, e descanso semanal remunerado dos obreiros que se encontram em Teresina porque não ficaram comprovadas as alegações;

2 - Estabelecimento de metas ou serviços que não tenham ligação direta com as atividades alheias ao contrato, porque se considera que não há desvio de função;

3 - Pactuação/descontos/descumprimento de pagamento de bonificações e prêmios com critérios discriminatórios, porque não ficou comprovada a discriminação apontada;

4 - Ofender fisicamente os empregados, porque não fica comprovado que tal tenha ocorrido. Nos autos consta apenas um episódio, que não pode ser considerado como tal, já que não houve intenção deliberada em agredir;

5 - Descontar dos salários dos empregados as variações do registro de ponto, pois ficou comprovado que não existem descontos realizados nos salários dos empregados quando estes chegam atrasados, mas apenas são impedidos de trabalhar naquele dia, o que faz parte do poder diretivo do empregador;

6 - Fazer discriminação de empregados para critérios de seleção, em razão de cor, estado social, orientação sexual, etc., porque não há comprovação de que tal se verifique;

7 - Comunicar aos empregados acerca desta decisão judicial, afixando-a no mural ou quadro de avisos mesmo antes do trânsito em julgado, por entender que a medida é excessiva e em nada contribui para o bom andamento das relações de trabalho nas empresas rés.

DISPOSITIVO

Isto posto, julgo **PROCEDENTE EM PARTE** o pedido contido na inicial, para condenar, de forma solidária, **HELDER EUGÊNIO GOMES, EMPRESA DE INFORMAÇÕES, DIVULGAÇÕES E NOTÍCIAS LTDA. - ME (PORTAL 180 GRAUS), REGIONAL - MÍDIAS ASSOCIADAS LTDA. EPP (BR VOX), CENTRO DE TREINAMENTO HUMANO LTDA. (INSTITUTO GALAXY) e GRÁFICA E EDITORA CULTURA DO SABER LTDA. - ME (GRÁFICA 180)** às seguintes obrigações:

Obrigações de Fazer:

- 1 - Respeitar os limites legais estabelecidos na Constituição Federal acerca da jornada de trabalho e prorrogações;
- 2 - Confeccionar cartilhas acerca de assédio moral, conforme modelo fornecido pelo MPT, entregando-as, mediante recibo, a todos os empregados, inclusive aos novos contratados;
- 3 - Divulgar no Portal 180 graus e em todos os impressos em que publicar, notas sobre assédio moral, que serão fornecidas pelo MPT, durante o período de um ano.

Obrigações de Não Fazer:

- 1 - Estabelecer metas verbais e sem parâmetros objetivos, ou que sejam reconhecidamente de difícil alcance, com cobrança destas mediante exposição dos empregados em *rankings* ou qualquer outra forma que resultem em violação da imagem dos obreiros ou que possa produzir abalo psicológico nestes;
- 2 - Fazer cobranças de metas fora do horário de expediente, mediante mensagens em aplicativos ou através de ligações telefônicas;
- 3 - Estabelecer viagens com longos períodos de duração, de forma que o trabalhador não possa usufruir de repouso semanal remunerado ou implique impedimento de retorno às suas residências em intervalo razoável, que aqui estabeleço em quinze dias dada às peculiaridades dos serviços realizados pelas empresas;
- 4 - Adotar métodos de trabalho que possam resultar em ameaças, pressões, humilhações/constrangimentos ou ofensas aos empregados, bem como intromissões na vida pessoal/intima/sexual dos empregados, inclusive com controle de perfis nas redes sociais e amizades;
- 5 - Submeter os empregados a brincadeiras, castigos e treinamentos que violem a dignidade humana destes;
- 6 - Emitir comentários preconceituosos e discriminatórios, impondo às empregadas um perfil de beleza previamente estabelecido, sem considerar o padrão genético de cada uma e estabelecendo um controle excessivo acerca das vestimentas e aparências dos empregados (exigindo roupas de grife e alisamento de cabelos), excetuando-se, por óbvio, um padrão mínimo e necessário para o desempenho das atividades;
- 7 - Utilizar a imagem dos empregados, ainda que mediante a assinatura de termo específico, de forma vexatória e humilhante;
- 8 - Prestar informações desabonadoras acerca de empregados ou ex-empregados.

Obrigações de Dar:

1 - Pagar indenização por danos morais coletivos, no importe de R\$ 1.000.000,00 (hum milhão de reais), com destinação às seguintes entidades: a) **AEV PIAUÍ - Associação Casa Esperança e Vida de Assistência as Pessoas com Câncer** (CNPJ 17.214.201/0001-94), localizada na rua João Virgílio, 1477, Vermelha, Teresina - PI; b) **CINCACRE - Centro Integrado da Criança e do Adolescente Cordeiro do Reino** (CNPJ 06.105.513/0001-43), localizada na rua Mirra, Vila Irmã Dulce, Teresina - Pi; c) **CASA SORRISO - Associação Piauiense dos Fissurados Lábio Palatinos** (CNPJ 41.256.868/0001-34), localizada na rua Solange Area Leão, 3322, Ilhotas, Teresina - Piauí; d) **LAR DAS FLORES DE MARIA - Associação Beneficente Flores de Maria** (CNPJ 16.702.199/0001-30), localizada na rua Doutor Francisco Almeida, 994, Ininga, Teresina - Piauí; e e) **AMA - Associação de Amigos dos Autistas do Piauí** (CNPJ 04.169.928/0001-55), localizada na rua José Clemente Pereira, 2384, Primavera, Teresina - Pi.

Integram-se os fundamentos retro à parte dispositiva desta decisão.

Fixo, desde logo, astreintes no valor de R\$ 1.000,00/dia de descumprimento, até o valor de R\$ 500.000,00 (quinhentos mil reais), podendo ser renovada a medida, sem prejuízo da adoção de outras medidas, por descumprimento de decisão judicial, na forma do art.536, do NCPD, de aplicação supletiva ao processo do trabalho.

Correção monetária a partir do primeiro dia do mês subsequente ao da prestação do serviço, a teor da Súmula 381 do TST e Lei n. 8.177/1991, restando improcedente o pedido da parte reclamante de aplicação de outro índice. Juros simples devidos na forma da Lei n. 8.177/1991, a partir da data do ajuizamento da demanda (art. 883 da CLT) e de acordo com a Súmula 200 do TST.

Custas processuais, a serem suportadas pela parte reclamada, no importe de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais), calculadas sobre o valor ora arbitrado de R\$ 1.000.000.000,00 (hum milhão de reais).

A importância devida a título de IR deverá incidir sobre a totalidade das verbas tributáveis, a teor do que prevê o Decreto 3.000/1999, nos termos da OJ 228 da SDI-1 do C. TST. Autoriza-se desde já a retenção das parcelas devidas pela reclamante.

Contribuições previdenciárias na forma do art. 28 da Lei n. 8.212/91, Súmula 368 do TST e Resolução n. 40/2008 do TRT da 22ª Região.

À Secretaria desta Vara para adotar providências para levantar o sigilo do processo, já que não se vislumbra mais utilidade/necessidade para tal.

Intimações necessárias.

E, para constar, lavra-se a presente ata, que vai assinada.

THANIA MARIA BASTOS LIMA FERRO

Juíza do Trabalho

[1] MENDES, Aluísio Gonçalves de Castro. *Ações Coletivas e meios de resolução coletiva de conflitos no direito comparado e nacional*. 3 ed. Revista dos Tribunais: São Paulo, p. 220.

[2] BRITTO, Carlos Augusto Ayres. *Constitucionalismo Fraternal e Direito do Trabalho*. São Paulo: Ltr, 2004, p.54.

[3] FERRO, Thania Maria Bastos Lima. *A Função Punitiva da Responsabilidade Civil em*

