



Tribunal Regional do Trabalho - 1 Grau

Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região - 1º Grau

O documento a seguir foi juntado aos autos do processo de número 0000882-32.2022.5.10.0019 em 21/07/2022 12:23:27 - 95b6751 e assinado eletronicamente por:

- MARLON JACINTO REIS



Consulte este documento em:

<https://pje.trt10.jus.br/primeirograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.jspx>

usando o código **2207201847093970000031511362**



Documento assinado pelo Shodo

EXCELENTÍSSIMO SENHOR DOUTOR JUIZ DO TRABALHO DA ____ VARA DO TRABALHO DE BRASÍLIA/DF

CENTRO SANTO DIAS DE DIREITOS HUMANOS, associação civil sem fins lucrativos, inscrita no CNPJ sob nº 56.463.714/0001-90, com sede na Av. Higienópolis, 890, CEP 01238-000, São Paulo – SP, neste ato representada por seu Diretor Presidente, e **SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS NO ESTADO DO MARANHÃO**, entidade sindical sem fins lucrativos, inscrita no CNPJ sob o nº 06.299.549/0001-05, com sede na Rua General Artur Carvalho, 3000, Turu, São Luis -MA, CEP 65.110-000, neste ato representada por seu Diretor Presidente e por seus advogados, vem, respeitosa e tempestivamente, à presença de V. Exa., propor a presente

AÇÃO CIVIL PÚBLICA

em face da **CAIXA ECONÔMICA FEDERAL**, consórcio público de direito privado, inscrita no CNPJ sob nº 00.360.305/0001-04, com sede na SBS

Quadra 4, bloco A, lote 3/4, Presi/Gecol, 21º andar, CEP 70.092-900, Brasília-DF, neste ato representada por sua presidente, Daniella Marques Consentino, brasileira, solteira, administradora, portadora da cédula de identidade RG nº [REDACTED] inscrita no CPF sob nº [REDACTED], o que fazem pelos fundamentos de fato e de direito a seguir aduzidos:

1 - Síntese da demanda

As Associações Autoras requerem por meio da presente Ação Civil Pública a prestação de tutela jurisdicional para reparação de dano moral coletivo inflingido a todos os funcionários da instituição financeira ré e às funcionárias mulheres, em particular, em razão da degradação do ambiente de trabalho, que fere gravemente a integridade psíquica das trabalhadoras, pela prática, por parte de superiores hierárquicos – o então presidente da instituição, com a conivência e participação do vice e demais diretores – de atos reiterados de assédio sexual e moral contra as funcionárias do banco, durante quase quatro longos anos.

Os relatos de funcionárias do banco à imprensa publicados em 28 de julho de 2022 pelo portal Metrópolis são chocantes e aterradores e dão conta de episódios repetidos de toques íntimos sem consentimento, abordagens inadequadas, convites incompatíveis com o ambiente profissional e outras condutas inapropriadas, sempre tendo como pano de fundo a relação de poder, a posição de mando e de superioridade hierárquica do então presidente, do vice e dos diretores, e o clima de medo que se instalou na instituição.

Em síntese: a Caixa Econômica Federal causou danos morais coletivos a todas as funcionárias mulheres do banco pela prática reiterada de assédio sexual e moral contra um sem-número número delas, gerando o dever de reparar os danos morais coletivos causados.

O argumento principal é o de que a empresa-ré instituiu um ambiente de trabalho inseguro, pautado pelo assédio sexual e moral, condutas aliás reiteradas, como comprova o fato de que, além de ter recebido múltiplas condenações em ações individuais, a ré já foi condenada em Ação Civil Pública por assédio moral em 2018. Tal condenação – proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho e pendente de decisão final do Tribunal Superior do Trabalho – tanto no que se refere à natureza das obrigações de fazer quanto ao valor irrisório da indenização, revelou-se totalmente inócua e terminou por estimular o atual quadro de descabro que se instalou na empresa, sendo necessário impor agora indenização e medidas efetivamente capazes de induzir a necessária mudança nos padrões de governança corporativa no âmbito da empresa ré.

O principal objetivo da presente ação - aqui apresentado de forma geral - é o demandar do Estado-Juiz que ordene a adoção, pela ré, de obrigações de fazer consistentes em medidas de igualdade de gênero e em práticas de prevenção contra o assédio sexual e moral, acompanhadas do dever de indenizar por danos morais coletivos.

2 - Da Gratuidade de Justiça

As Associações Autoras invocam o direito à gratuidade de Justiça previsto no art. 18 da Lei da Ação Civil Pública (Lei nº 7.347/1985): “Nas

ações de que trata esta lei, não haverá adiantamento de custas, emolumentos, honorários periciais e quaisquer outras despesas, nem condenação da associação autora, salvo comprovada má-fé, em honorários de advogado, custas e despesas processuais”.

3 - Do cabimento de Ação Civil Pública

A presente ação é proposta com fulcro no art. 769 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT); no art. 1º, IV, da Lei da Ação Civil Pública (Lei nº 7.347, de 24.07.1985); e no art. 81 e seguintes do Código de Defesa do Consumidor (Lei nº 8.078, de 11.09.1990).

A ofensa a valores consagrados em uma coletividade determinada ou determinável são plenamente passíveis de reparação, e a ação civil pública, enquanto instrumento de tutela jurisdicional de direitos difusos, coletivos ou individuais homogêneos, é meio hábil para a busca da necessária compensação.

Sobre a ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho, leciona Raimundo Simão de Melo que “na Justiça do Trabalho, depois de algum tempo, vem-se desenvolvendo esse importante instrumento de cidadania, porque a seara trabalhista é um dos campos mais férteis para a defesa coletivizada de direitos e interesses metaindividuais em razão da patente desigualdade entre empregados e empregadores, além de outras peculiaridades que inibem a atuação individualizada dos trabalhadores” (*Ação Civil Pública na Justiça do Trabalho*, 5 ed., São Paulo, LTr, 2014, p. 166).

4 - Da legitimidade ativa das Associações Autoras

De acordo com o art. 5º Lei da Ação Civil Pública (Lei nº 7.347, de 24.07.1985), têm legitimidade para propor Ação Civil Pública associação que, concomitantemente, esteja constituída há mais de um ano nos termos da lei civil, e que inclua, entre as suas finalidades institucionais, a defesa dos interesses protegidos pelas referidas leis.

O CENTRO SANTO DIAS DE DIREITOS HUMANOS foi constituído em 8 de fevereiro de 2007, portanto atende ao primeiro requisito. Tem por finalidade estatutária atuar como “órgão de defesa da pessoa humana e da coletividade” (Estatuto, art. 2º, I), e “promover ou propor formas de eliminar as injustiças, revelando as violações dos Direitos Humanos e suas causas, de maneira a permitir a solicitação dos Direitos e da Justiça” (Estatuto, art. 2º IV). Reza o art. 20º, II, do Estatuto, que Compete ao Presidente “representar a Entidade ativa e passivamente, judicial e extrajudicialmente”, razão pela qual o segundo requisito está atendido.

Já o SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS NO ESTADO DO MARANHÃO foi constituído no ano de 2013, atendendo perfeitamente ao primeiro requisito. Representa “os trabalhadores nos bancos comerciais, bancos de investimento, bancos de desenvolvimento, bancos de fomento, financeiras, cadernetas de poupança, caixas econômicas e estabelecimentos de crédito, bem como órgãos de formulação, elaboração e fiscalização da política da moeda e do crédito” (Estatuto, art. 2º). Ainda, tem por finalidade a “defesa e representação dos interesses individuais e coletivos dos bancários em

todos os Municípios do Estado do Maranhão (Estatuto, art. 1º). Dispõe o artigo 32, “a” do Estatuto, que compete ao Presidente do Sindicato “Representar o Sindicato e a categoria em negociações, atos políticos, eventos e perante o Poder Judiciário, ativa e passivamente, judicial e extrajudicialmente”, preenchendo por completo o segundo requisito para tornar-se parte legítima no presente processo.

5 - Da tempestividade

No silêncio da Lei da Ação Civil Pública (Lei nº 7.347/1985) quanto ao prazo prescricional para propositura da ação, pacificou-se a jurisprudência no sentido de que se aplica a prescrição quinquenal (Resp 1.473.846/SP, Rel. Min. RICARDO VILLAS BOAS CUEVA, TERCEIRA TURMA, julgado em 21/02/2017).

Como os fatos ocorreram entre janeiro de 2019 e julho de 2022, a presente ação é tempestiva.

6 - Da competência da Justiça do Trabalho

A competência da Justiça do Trabalho está delimitada no art. 114 da Constituição Federal, com redação dada pela EC 45/2004.

Esse artigo estabelece que “Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: (...) VI - as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho”.

A competência da Justiça do Trabalho em matéria de meio ambiente do trabalho restou reconhecida pelo Supremo Tribunal Federal, por meio

da Súmula nº 736, do seguinte teor: “Compete à Justiça do Trabalho julgar as ações que tenham como causa de pedir o descumprimento de normas trabalhistas relativas à segurança, higiene e saúde dos trabalhadores”.

O Pretório Excelso trabalhista, reconhecendo a ausência de legislação específica reguladora da ação civil pública trabalhista, por meio da Subseção de Dissídios Individuais, positivou entendimento consolidado na Orientação jurisprudencial nº 130 com o seguinte texto:

«I – A competência para a Ação Civil Pública fixa-se pela extensão do dano.

II – Em caso de dano de abrangência regional, que atinja cidades sujeitas à jurisdição de mais de uma Vara do Trabalho, a competência será de qualquer das Varas das localidades atingidas, ainda que vinculadas a Tribunais Regionais do Trabalho distintos.

III – Em caso de dano de abrangência suprarregional ou nacional, há competência concorrente para a Ação Civil Pública das Varas do Trabalho das sedes dos Tribunais Regionais do Trabalho.

IV – Estará prevento o juízo a que a primeira ação houver sido distribuída.»

Ressalte-se-se que a Caixa Econômica Federal, empresa pública que é, submete-se, por força do disposto no art. 173, §1º, II da Constituição

Federal¹, ao regime próprio das empresas privadas no que diz respeito aos direitos e obrigações trabalhistas.

7 - Dos fatos

Em 28 de junho de 2022, o portal Metrópolis publicou uma reportagem-denúncia contendo relatos chocantes e aterradores feitos por funcionárias da empresa ré, que corajosamente decidiram romper o pacto de silêncio e denunciar publicamente a prática reiterada de assédio sexual e moral instaurada pelo superior hierárquico – o então presidente da instituição Pedro Duarte Guimarães – desde janeiro de 2019, no ambiente de trabalho.

Na referida matéria, o portal Metrópolis começa por jogar luz sobre o estilo abusivo de administrar do então presidente da Caixa, que, segundo o referido portal, já havia causado polêmica ao aparecer em vídeos ordenando que empregados da instituição fizessem flexões durante uma cerimônia pública, a pretexto de motivá-los, o que deu ensejo a processo

¹ Art. 173. Ressalvados os casos previstos nesta Constituição, a exploração direta de atividade econômica pelo Estado só será permitida quando necessária aos imperativos da segurança nacional ou a relevante interesse coletivo, conforme definidos em lei.

§ 1º A lei estabelecerá o estatuto jurídico da empresa pública, da sociedade de economia mista e de suas subsidiárias que explorem atividade econômica de produção ou comercialização de bens ou de prestação de serviços, dispondo sobre:

II - a sujeição ao regime jurídico próprio das empresas privadas, inclusive quanto aos direitos e obrigações civis, comerciais, trabalhistas e tributários;

judicial. Técnicas semelhantes de “motivação” chegaram a ser usadas por ele no dia a dia na sede nacional da Caixa, na região central de Brasília.

Outro exemplo de conduta abusiva citado na reportagem foi o hábito de convocar funcionários que encontrava à espera do elevador, quando decidia descer pelas escadas as duas dezenas de andares que separam o seu gabinete do térreo, para acompanhá-lo no “exercício”. Não restava alternativa para quem recebia o chamado: dizer não à convocação do então presidente em seus expedientes quase militares poderia se transformar num problema.

Porém, segundo informa o portal Metrôpoles, nos bastidores da empresa ré, já há algum tempo corriam relatos de que, para além dessas questionáveis sessões de “coaching” impostas aos empregados, o então presidente da instituição colecionava episódios de assédio sexual dentro do banco. Nada, porém, havia avançado para providências capazes de colocar em xeque sua permanência no cargo. Até que as funcionárias corajosamente decidiram falar.

Durante mais de um mês, o portal Metrôpoles colheu os relatos de algumas dessas mulheres. Todas elas trabalham ou trabalharam em equipes que serviam diretamente ao gabinete da presidência do banco. Cinco concordaram em dar entrevistas, desde que suas identidades fossem preservadas. Elas dizem que se sentiram abusadas pelo então presidente da instituição em diferentes ocasiões, sempre durante compromissos de trabalho.

Os relatos são chocantes e aterradores e dão conta de episódios como toques íntimos sem consentimento, abordagens inadequadas,

convites incompatíveis com o ambiente profissional e outras condutas inapropriadas.

A iniciativa das funcionárias de denunciar publicamente levou à abertura de uma investigação que está em andamento, sob sigilo, no Ministério Público Federal.

De acordo com a reportagem do portal Metrôpoles, vários dos testemunhos estão relacionados a viagens realizadas pelo então presidente do banco como parte do programa Caixa Mais Brasil, criado por ele para supostamente descentralizar a gestão e dar mais visibilidade à instituição pelo país afora. Desde janeiro de 2019, foram realizadas mais de 140 visitas a cidades de todas as regiões.

O então presidente da Caixa, seus auxiliares mais próximos e os demais funcionários que integravam a comitiva que o acompanhava nas referidas viagens, ficavam hospedados em hotéis e participavam de eventos e confraternizações durante os quais, de acordo com os depoimentos das funcionárias, ocorreram vários dos episódios de assédio sexual.

Uma das funcionárias assediadas afirmou ao portal que, a depender da proximidade que tinha com algumas das mulheres, o então presidente do banco passava a se sentir “dono” delas. “É comum ele pegar na cintura, pegar no pescoço. Já aconteceu comigo e com várias colegas”, diz.

Outra prática comum, segundo as funcionárias, é que mulheres que despertassem a atenção de Pedro Guimarães durante as viagens eram chamadas para atuar em Brasília, muitas vezes promovidas hierarquicamente sem preencher requisitos necessários. A prática deu,

inclusive, origem a uma expressão usada para se referir a elas: "disco voador".

A escolha das mulheres que integravam a comitiva de Guimarães nas viagens do programa Caixa Mais Brasil era feita diretamente pelo gabinete dele, conforme denúncia das funcionárias: "As selecionadas eram comunicadas como quem recebe a notícia de que acabou de ganhar um prêmio". E o critério da seleção, segundo outra funcionária, era definido de acordo com as preferências do então presidente do banco: "Tem um padrão. Mulher bonita é sempre escolhida para viajar". "Ele convida para as viagens as mulheres que acha interessantes".

As funcionárias do banco são uníssonas ao relatar a prática dos convites, durante as viagens, para irem à piscina ou à sauna na companhia do então presidente da instituição nos horários de folga na agenda.

Uma funcionária afirma que, numa viagem, Pedro Guimarães a beliscou. Ela diz que aquela foi uma das primeiras vezes em que foi destacada para viajar com o então presidente da Caixa. "Ele praticamente nunca tinha me visto antes." Outra funcionária que se sentiu assediada relata que, depois de Pedro Guimarães puxar conversa sobre suas habilidades de nadador, também recebeu um convite que classifica como estranho, para nadar.

Do mesmo modo, outra funcionária relata que, em outra viagem, duas funcionárias da equipe foram chamadas para ir à piscina do hotel encontrar Pedro Guimarães. Ao chegar lá, entenderam qual era a ideia. Primeiro, elas se sentiram constrangidas a assistir à performance dele na piscina. "Ele parecia um boto, se exibindo. Era uma espécie de dança do

acasalamento”, diz ela. Depois, afirma, uma das mulheres ouviu uma proposta indecente, feita por uma pessoa bem próxima ao presidente da Caixa: “E se o presidente quiser transar com você?”.

Outro ponto presente nos relatos são os chamados – tarde da noite, inclusive – para funcionárias irem ao quarto de Pedro Guimarães. Duas delas dizem já ter recebido pedidos para que levassem a ele itens dos quais estava precisando com suposta urgência: remédio, carregador de celular, bolsa que havia ficado no carro. Ao chegar ao quarto, dizem as funcionárias, vem o constrangimento.

Uma delas relata que, em uma dessas situações, esteve na porta do quarto de Guimarães para entregar o que ele pedira e, então, foi convidada a voltar na sequência para “discutir a carreira”: “Ele falou assim: ‘Vai lá, toma um banho e vem aqui depois para a gente conversar sobre sua carreira’”.

Uma funcionária conta que, durante um evento em uma viagem ao Nordeste, o então presidente da Caixa se aproximou. Queria que ela guardasse um cartão e o telefone celular dele. Como ela se recusou, “ele veio e enfiou o celular e o cartão no meu bolso e falou: ‘Eu vou botar aí na frente’. Na hora, não tive reação. Pensei: ‘Botar na frente? Fiquei meio assim...”, afirma. “Foi nessa mesma viagem que, mais tarde, ele me chamou para ir para a sauna”.

Em outro relato, uma funcionária afirma que, depois de concluídos os trabalhos, ele estava deixando o salão onde havia jantado quando Guimarães a chamou para repassar a agenda do dia seguinte e, de repente, enquanto caminhavam, avançou o sinal. “Ele passou a mão em mim. Foi um absurdo. Ele apertou minha bunda. Literalmente isso”, afirma.

Outra funcionária afirma que, em uma viagem para uma importante cidade nordestina, o então presidente do banco convidou um grupo restrito de integrantes da comitiva que o acompanhava para um jantar. À mesa, diz ela, ele foi se empolgando. A certa altura ele disse que uma das excursões seguintes do programa deveria ser para Porto Seguro, na Bahia. E que, para essa viagem, tinha uma ideia especial: organizar uma espécie de “micareta privê”, na qual “ninguém seria de ninguém”. “Ele disse: ‘A gente vai fazer um carnaval fora de época (...) Ninguém vai ser de ninguém. E vai ser com todo mundo nu’”.

Em outra ocasião, já era tarde da noite e após o jantar, Pedro Guimarães levou uma parte do grupo a areia da praia. Logo depois, diz, propôs que todos entrassem no mar para tirar uma foto. “Na hora, ele derrubou a gente na água. Ficamos no mar por um tempo, e ele ficava circulando entre os grupos. De vez em quando ele aparecia do meu lado. Teve uma hora em que ele chegou e perguntou: ‘Você confia em mim? Confia na minha gestão? Você está comigo agora. Vem cá, me abraça’”. A funcionária conta que, constrangida, não sabia o que fazer. “Aí ele disse: me abraça direito, porra. E deu umas catracadas, e passou a mão em mim. Na hora de tirar a mão, passou a mão no meu peito”, diz a funcionária.

Como assinala o portal Metrôpoles, todos os relatos têm como pano de fundo a relação de poder e a posição de mando do presidente da Caixa. “A posição em que ele se coloca deixa as mulheres muito constrangidas. Se ele tem o poder, você tem que fazer, tem que fazer o que ele mandar, independentemente do que seja”, afirma a funcionária que diz ter sido convidada por ele para ir à sauna e, na mesma viagem, recebeu um beliscão. “Ele chega de forma muita invasiva e constrangedora”.

A lógica das abordagens, dizem as funcionárias da Caixa, era sempre a mesma. Elas afirmam que Pedro Guimarães trabalhava com a ideia de que quem aceitasse as investidas poderia ganhar vantagens, como ascensão na carreira.

As funcionárias descrevem um clima de “medo” dentro do banco: “Desde o início da gestão, nós vivemos sob pressão e medo o tempo todo. Ninguém pode falar senão você é colocado numa relação de pessoas não gratas, é perseguido”.

As vítimas denunciaram ainda a convivência e participação de outros dirigentes da Caixa nos assédios.

Em entrevista ao programa televisivo Fantástico, da rede Globo, transmitida em 3 de julho de 2022, uma funcionária acusou o ex-vice-presidente de Negócios de Atacado do banco, Celso Leonardo Barbosa, de ter acobertado abusos cometidos por Pedro Guimarães na instituição. Segundo a servidora, Barbosa vigiava as mulheres que não cediam aos assédios do então presidente do banco.

De acordo com a funcionária as mulheres "marcadas" pelo ex-presidente eram subordinadas a Barbosa, que tentava acobertar o caso. Ela diz que o executivo fingia acolher as mulheres que resistiam aos assédios de Guimarães para monitorar se havia o risco de denúncia por parte das servidoras.

É de notar que a instituição financeira ré tem extensa folha corrida de práticas abusivas contra trabalhadores. Todas amplamente divulgadas e de conhecimento público. A tal ponto que, além das condenações em ações individuais, em 2018, a ré chegou a ser condenada pelo Tribunal Regional

do Trabalho da 17ª Região por assédio moral (Acórdão - 0107300-29.2014.5.17.0132 - 12/11/2018 (Ac. 789/2018)), em Ação Civil Pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho, à qual aderiu o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários no Estado do Espírito Santo, e que está pendente de decisão final pelo Tribunal Superior do Trabalho – nem assim as práticas abusivas foram sequer atenuadas.

Pelo contrário, o que se verifica é que as medidas adotadas por ocasião da referida condenação, combinadas com uma indenização em valor irrisório, revelaram-se totalmente inócuas para corrigir o modo de proceder da empresa ré, e terminaram por servir de estímulo para que o quadro se agravasse, até chegar à atual situação de completo descalabro.

Os aterradores relatos das funcionárias da Caixa foram amplamente divulgados pela mídia e tiveram imensa repercussão em todo o país, deslançando grave onda de revolta e indignação em toda a sociedade brasileira. As matérias abaixo mencionadas ilustram a enorme difusão alcançada pelos ilícitos cometidos pela empresa pública demandada:

METRÓPOLES – Exclusivo: funcionárias denunciam presidente da Caixa por assédio sexual. Matéria de Rodrigo Rangel, Fábio Leite, Jeniffer Gularte, 28 de junho de 2022. Disponível em: <<https://www.metropoles.com/colunas/rodrigo-rangel/exclusivo-funcionarias-denunciam-presidente-da-caixa-por-assedio-sexual>>. Acesso em 08.07.2022.

UOL – “Funcionárias denunciam a site assédio sexual de presidente da Caixa”, 28 de junho de 2022. Disponível em: <<https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2022/06/28/>

funcionarias-denunciam-presidente-caixa-assedio-sexual.htm>. Acesso em 08.07.2022.

O ESTADO DE S.PAULO – “‘Notícia No Seu Tempo’: Denúncias de assédio sexual derrubam presidente da Caixa”, 30 de junho de 2022. Disponível em:

<<https://brasil.estadao.com.br/blogs/estadao-podcasts/noticia-no-seu-tempo-denuncias-de-assedio-sexual-derrubam-presidente-da-caixa/>>. Acesso em 08.07.2022.

FOLHA DE S.PAULO – “Funcionária acusa ex-vice da Caixa de acobertar acusações de assédio sexual”. Matéria de Marcelo Azevedo, 3 de julho de 2022. Disponível em:

<<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2022/07/funcionaria-acusa-ex-vice-da-caixa-de-acobertar-denuncias-de-assedio-sexual.shtml>>. Acesso em 08.07.2022.

G1.GLOBO – “Denunciado por assédio sexual, presidente da Caixa diz que tem a vida 'pautada pela ética'”, 29 de junho de 2022. Disponível em:

<<https://g1.globo.com/politica/noticia/2022/06/29/apos-denuncia-de-assedio-sexual-presidente-da-caixa-discursa-em-evento-e-diz-que-tem-a-vida-pautada-pela-etica.ghtml>>.

Acesso em 08.07.2022.

G1.GLOBO – “Acusação de assédio sexual derruba mais um executivo da Caixa: vice-presidente renuncia”, 1º de julho de 2022. Disponível em:

<<https://g1.globo.com/politica/blog/valdo-cruz/post/2022/07/01/acusacao-de-assedio-sexual-deve->

derrubar-mais-um-executivo-da-caixa-na-proxima-segunda-feira.ghml>. Acesso em 08.07.2022.

CNN BRASIL – “Vítimas relatam participação de outros dirigentes da Caixa nos assédios”. Matéria de Raquel Landim, 30 de junho de 2022. Disponível em:

<<https://www.cnnbrasil.com.br/business/vitimas-relatam-participacao-de-outros-dirigentes-da-caixa-nos-assedios/>>. Acesso em 08.07.2022.

ISTO É DINHEIRO – “Citado em denúncias de assédio, vice-presidente da Caixa renuncia”, 2 de julho de 2022. Disponível em: <<https://www.istoedinheiro.com.br/citado-em-denuncias-de-assedio-vice-presidente-da-caixa-renuncia/>>. Acesso em 08.07.2022.

GAUCHAZH – “Funcionárias da Caixa relatam assédio sexual do presidente do banco: ‘Me senti humilhada’”, 29 de junho de 2022. Disponível em:

<<https://gauchazh.clicrbs.com.br/economia/noticia/2022/06/funcionarias-da-caixa-relatam-assedio-sexual-do-presidente-do-banco-me-senti-humilhada-cl4zpjfq003z0167eksq5ld0.html>>. Acesso em 08.07.2022.

PODER360 – “Pedro Guimarães é demitido da Caixa após relatos de assédio sexual”, 29 de junho de 2022. Disponível em: <<https://www.poder360.com.br/governo/pedro-guimaraes-e-demitido-da-caixa-apos-relatos-de-assedio-sexual/>>. Acesso em 08.07.2022.

8 - Machismo estrutural, relação de poder e assédio sexual no trabalho

O machismo estrutural, fruto da nossa tradição patriarcal que remonta à Antiguidade, pressupõe que os homens sejam superiores às mulheres e devam desfrutar de privilégios que são negados a elas.

O machismo estrutural permeia todas as dimensões da vida em sociedade, definindo modo de vida e mentalidades.

É ao machismo estrutural que se deve os estereótipos de gênero e a noção de que a principal função das mulheres é procriar.

Compreende-se o patriarcado como a opressão dos homens sobre as mulheres e como estruturante das relações sociais e do modelo da sociedade que vivemos. Não se trata, por óbvio, de algo natural dos seres humanos, mas sim de uma construção social que precisa ser enfrentada e combatida por todos, para que as mulheres possam viver de forma digna, livre e autônoma.

Esse modelo de opressão, como estruturante que é – ao lado do racismo -, permeia todas as dimensões da vida, determinando práticas e papéis sociais, oprimindo sexualidades e, no limite, subjugando mulheres ao poder dos homens. Entre as características desta cultura patriarcal está a objetificação do corpo das mulheres, visto como sempre disponível para usufruto dos homens, além de todo trabalho de reprodução da vida, através do trabalho doméstico e de cuidados desenvolvidos de forma gratuita na sociedade e apropriado pelos homens. Trata-se da chamada divisão sexual do trabalho que impõem às mulheres maior sobrecarga de

trabalho com consequências de mais precariedade e violação de direitos no campo laboral e na sua subjugação em relação ao poder dos homens.

Não só o movimento de mulheres como também as mais diversas pesquisas e literaturas produzidas vêm cada vez mais desempenhando um papel fundamental para trazer à tona o debate sobre o que chamamos de opressões estruturais - racismo e patriarcado. A compreensão da violência contra as mulheres como fenômeno social desta sociedade marcada pelo patriarcado e por outras formas de opressão é essencial para que se garanta os direitos difusos das mulheres e que aqui se requer.

O Poder Judiciário, dito de uma outra maneira, não pode fechar os olhos para os debates econômicos e sociológicos sobre as relações sociais e de gênero, sua dinâmica e estrutura, já que intrinsecamente ligados às justas decisões que dele se espera.

Não se pode deixar de reconhecer que as mulheres tiveram inúmeras conquistas ao longo das últimas décadas. É verdade também que o perigo de retrocesso e perda de direitos conquistados é permanente, sendo papel essencial deste mesmo Poder Judiciário o de zelar pela garantia, avanço e efetividade de tais direitos.

E até hoje nos ambientes de trabalho, tanto nas empresas quanto nas profissões liberais, é sabido que a ascensão profissional das mulheres encontra barreiras tácitas de difícil transposição, sem falar nas notórias diferenças de remuneração.

A violência psicológica e muitas vezes física e sexual contra mulheres se faz presente nas escolas, nas universidades, nas fábricas, nas lojas, nos escritórios, nos hospitais, nos ambientes artísticos e esportivos, e nos meios de comunicação social, em especial na internet.

Dados do Tribunal Superior do Trabalho (TST) apontam que, somente em 2021, foram ajuizados, na Justiça do Trabalho, mais de 52 mil casos relacionados a assédio moral e mais de três mil relativos a assédio sexual em todo o país, provando que tais violências são numerosas no mundo do trabalho (<https://www.trt13.jus.br/informe-se/noticias/em-2021-justica-do-trabalho-registrou-mais-de-52-mil-casos-de-assedio-moral-no-brasil>).

Na esfera pública, a política estigmatiza a participação feminina, desde sempre e até hoje muito minoritária no Poder Executivo e no Poder Legislativo, o que repercute sobre escolhas governamentais e legislativas e sobre as políticas públicas.

Nas carreiras públicas, se hoje há muitas mulheres na base, no topo elas ainda são minoria, e abusos de toda espécie também são comuns.

A verdade, Excelência, é que a prática reiterada ao longo de anos de assédio sexual e moral perpetrada pelo então presidente da Caixa Econômica Federal, com a participação e conivência do vice e demais diretores, nas dependências e utilizando-se de toda a estrutura e poder simbólico da instituição financeira ré nada mais é do que uma expressão e materialização do poder dos homens sobre as mulheres. Dito de uma outra maneira, a estrutura patriarcal e todo o poder econômico fez com que os dirigentes se sentissem à vontade para assediar funcionárias do banco, através da prática de toda espécie de atos inapropriados, violando direitos difusos de todas as mulheres do Brasil.

9 - Do Direito difuso violado

Contra esse estado de coisas, a consciência jurídica nacional erigiu um arcabouço normativo destinado a proteger mulheres contra toda forma de assédio no ambiente de trabalho, seja ele moral ou sexual, a saber:

9.1 - Constituição Federal

Os direitos das mulheres fazem parte da proteção de direitos humanos estabelecida desde o século XX e que, através de muita luta, foram sendo paulatinamente incluídos na agenda global de direitos humanos. Não por outro motivo, já em seu art. 1º, a Constituição Federal de 1988 consagra o princípio da dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil (inc. III).

No art. 3º, estão elencados os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, entre os quais figuram “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação” (inc. IV).

No art. 4º, que elenca os princípios que regem a República Federativa do Brasil em suas relações internacionais, figura a “prevalência dos direitos humanos” (inciso II).

No caput do art. 5º a Constituição reconhece o princípio da igualdade: “Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no

País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade (...).”

Já no inciso I do art. 5º encontra-se consagrado o princípio de que “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição”.

No inciso III do art. 5º a Constituição proclama que “ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante”.

No inciso X do art. 5º está previsto que “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”.

Dentre os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, enunciados no art. 7º, consta a “proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei” (inciso XX).

No art. 226, que trata da família, “base da sociedade” e titular do direito à “especial proteção do Estado”, a Constituição assegura que “Os direitos e deveres referentes à sociedade conjugal são exercidos igualmente pelo homem e pela mulher” (§ 5º). Importante destacar aqui, aliás, que todo o arcabouço jurídico vigente e mais recente fez com que a Corte Suprema tenha dado interpretação ampla ao conceito de “família”, garantindo ainda mais os direitos e liberdades das mulheres.

Inúmeros são os dispositivos constitucionais brasileiros, portanto, que garantem os direitos das mulheres à igualdade e dignidade.

9.2 - Normas infra-constitucionais

O crime de assédio sexual no trabalho encontra-se definido no art. 216-A do Código Penal: “Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. Pena - detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos”.

9.3 - Instrumentos internacionais que vinculam o Brasil

O Brasil é signatário de numerosas normas e convenções internacionais com relação à proteção dos direitos humanos. Está, portanto, vinculado e cumprir e garantir que, internamente, as proteções indicadas por tais convenções sejam aplicadas dentro do nosso instituto jurídico vigente.

É de rigor destacar que uma sociedade que garanta a integralidade da vida e assistência aos direitos humanos fundamentais para as mulheres é uma sociedade mais sadia para todos, produzindo não apenas maior justiça social como também bem-estar, dignidade e segurança para o bem viver. Vejamos algumas das normas internacionais vigentes.

9.3.1 - Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948

A Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) estabelece importante marco na história dos direitos humanos. Elaborada por representantes de diferentes origens jurídicas e culturais de todas as regiões do mundo, a Declaração foi proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em Paris, em 10 de dezembro de 1948, por meio da Resolução 217 A (III) da Assembleia Geral, como norma comum a ser alcançada por todos os povos e nações. Estabelece, pela primeira vez, a proteção universal dos direitos humanos.

Já no Preâmbulo da Declaração está dito que “Considerando que o desprezo e o desrespeito pelos direitos humanos resultaram em atos bárbaros que ultrajaram a consciência da humanidade e que o advento de um mundo em que mulheres e homens gozem de liberdade de palavra, de crença e da liberdade de viverem a salvo do temor e da necessidade foi proclamado como a mais alta aspiração do ser humano comum”.

Prossegue o Preâmbulo dizendo que “Considerando que os povos das Nações Unidas reafirmaram, na Carta, sua fé nos direitos fundamentais do ser humano, na dignidade e no valor da pessoa humana e na igualdade de direitos do homem e da mulher e que decidiram promover o progresso social e melhores condições de vida em uma liberdade mais ampla”.

O art. I da Declaração estabelece que “Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotados de razão e consciência e devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade”. Prossegue determinando no art. II, 1, que “Todo ser humano tem capacidade para gozar os direitos e as liberdades estabelecidos nesta Declaração, sem distinção de qualquer espécie, seja de raça, cor, sexo, idioma, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou

social, riqueza, nascimento, ou qualquer outra condição”. Prevê o art. III que “Todo ser humano tem direito à vida, à liberdade e à segurança pessoal”. No art. VII consagra o princípio fundamental da igualdade: “Todos são iguais perante a lei e têm direito, sem qualquer distinção, a igual proteção da lei. Todos têm direito a igual proteção contra qualquer discriminação que viole a presente Declaração e contra qualquer incitamento a tal discriminação”.

9.3.2 - Pacto Internacional Sobre Direitos Civis e Políticos, de 1966

Adotado pela Resolução nº 2.200-A (XXI) da Assembleia Geral das Nações Unidas, em 19 de dezembro de 1966, o Brasil depositou a Carta de Adesão em 24 de janeiro de 1992. Os Estados Partes no Pacto passam a considerar que, em conformidade com os princípios proclamados na Carta das Nações Unidas, o reconhecimento da dignidade inerente a todos os membros da família humana e de seus direitos iguais e inalienáveis constitui o fundamento da liberdade, da justiça e da paz no mundo, e reconhecem que esses direitos decorrem da dignidade inerente à pessoa humana.

No art. 2, 1, os Estados Partes “comprometem-se a respeitar e garantir a todos os indivíduos que se achem em seu território e que estejam sujeitos a sua jurisdição os direitos reconhecidos no presente Pacto, sem discriminação alguma por motivo de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, situação econômica, nascimento ou qualquer condição”.

Nos termos do art. 3, “os Estados Partes no presente Pacto comprometem-se a assegurar a homens e mulheres igualdade no gozo de todos os direitos civis e políticos enunciados no presente Pacto”.

Por fim, o art. 26 estabelece que “Todas as pessoas são iguais perante a lei e têm direito, sem discriminação alguma, a igual proteção da Lei. A este respeito, a lei deverá proibir qualquer forma de discriminação e garantir a todas as pessoas proteção igual e eficaz contra qualquer discriminação por motivo de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, situação econômica, nascimento ou qualquer outra situação”.

9.3.3 - Convenção Americana de Direitos Humanos (Pacto de San José da Costa Rica), de 1969

A Convenção Americana de Direitos Humanos (Pacto de San José da Costa Rica) foi assinada na Conferência Especializada Interamericana sobre Direitos Humanos, em San José, Costa Rica, em 22 de novembro de 1969 e ratificada pelo Brasil em 7 de setembro de 1992. O propósito da Convenção é o de consolidar neste Continente, dentro do quadro das instituições democráticas, um regime de liberdade pessoal e de justiça social, fundado no respeito dos direitos essenciais do homem.

O art. 1 estabelece a obrigação de respeitar os direitos, sem discriminação: “Os Estados Partes nesta Convenção comprometem-se a respeitar os direitos e liberdades nela reconhecidos e a garantir seu livre e pleno exercício a toda pessoa que esteja sujeita à sua jurisdição, sem discriminação alguma por motivo de raça, cor, sexo, idioma, religião,

opiniões políticas ou de qualquer outra natureza, origem nacional ou social, posição econômica, nascimento ou qualquer outra condição social”.

O direito à liberdade e à segurança pessoal está previsto no art 7: “Toda pessoa tem direito à liberdade e à segurança pessoais”.

O art. 11 consagra o direito à proteção da honra e da dignidade: “Toda pessoa tem direito ao respeito de sua honra e ao reconhecimento de sua dignidade”.

9.3.4 - Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher, de 1979

A Convenção entrou em vigor, para o Brasil, em 2 de março de 1984.

Já no Preâmbulo a Convenção proclama que “Considerando que os Estados Partes nas Convenções Internacionais sobre Direitos Humanos têm a obrigação de garantir ao homem e à mulher a igualdade de gozo de todos os direitos econômicos, sociais, culturais, civis e políticos”.

Relembra que “a discriminação contra a mulher viola os princípios da igualdade de direitos e do respeito da dignidade humana, dificulta a participação da mulher, nas mesmas condições que o homem, na vida política, social, econômica e cultural de seu país, constitui um obstáculo ao aumento do bem-estar da sociedade e da família e dificulta o pleno desenvolvimento das potencialidades da mulher para prestar serviço a seu país e à humanidade”.

Preocupa-se com o fato de que, “em situações de pobreza, a mulher tem um acesso mínimo à alimentação, à saúde, à educação, à capacitação

e às oportunidades de emprego, assim como à satisfação de outras necessidades”.

Os Estados partes declaram-se convencidos de que “a participação máxima da mulher, em igualdade de condições com o homem, em todos os campos, é indispensável para o desenvolvimento pleno e completo de um país, o bem-estar do mundo e a causa da paz”.

Os Estados Partes condenam “a discriminação contra a mulher em todas as suas formas, concordam em seguir, por todos os meios apropriados e sem dilações, uma política destinada a eliminar a discriminação contra a mulher, e com tal objetivo se comprometem a consagrar, se ainda não o tiverem feito, em suas constituições nacionais ou em outra legislação apropriada o princípio da igualdade do homem e da mulher e assegurar por lei outros meios apropriados a realização prática desse princípio” (art. 2º)

Os Estados-Partes se comprometem a tomar todas as medidas apropriadas para “modificar os padrões sócio-culturais de conduta de homens e mulheres, com vistas a alcançar a eliminação dos preconceitos e práticas consuetudinárias e de qualquer outra índole que estejam baseados na ideia da inferioridade ou superioridade de qualquer dos sexos ou em funções estereotipadas de homens e mulheres” (art. 5º).

9.3.5 – Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho, de 2019

A Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho trata da “Eliminação da Violência e do Assédio no Mundo do Trabalho”. Foi adotada

na Conferência Internacional em junho de 2019 e entrou em vigor em junho de 2021. Cerca de 10 países já ratificaram o texto.

Em 6 de abril de 2022, o presidente do Tribunal Superior do Trabalho entregou ao presidente da República a proposta para que o Brasil ratifique a Convenção 190 da OIT.

(<https://agenciabrasil.ebc.com.br/politica/noticia/2022-04/tst-pede-governo-que-ratifique-convencao-sobre-assedio-no-trabalho>).

10 – Do Direito ao meio ambiente do trabalho são e equilibrado

Nas palavras de Norma Sueli Padilha,

“o meio ambiente do trabalho compreende o habitat laboral onde o ser humano trabalhador passa a maior parte de sua vida produtiva provendo o necessário para a sua sobrevivência e desenvolvimento por meio do exercício de uma atividade laborativa” (O equilíbrio do meio ambiente do trabalho, *Revista TST*, Brasília, vol. 77, nº 4, out. – dez. 2011, p. 232).

Como afirma Celso Antonio Pacheco Fiorillo, meio ambiente do trabalho é

“o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometem a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independentemente da condição que ostentem

(homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos, etc.)” (*Curso de Direito Ambiental Brasileiro*, 4ª ed. São Paulo: Ed. Saraiva, 2003).

O art. 7º da Constituição Federal diz que “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem á melhoria de sua condição social: (...) XXII – redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”.

A Constituição Federal ainda menciona expressamente o “meio ambiente do trabalho”, em seu art. 200, inciso VIII, que estabelece a competência do Sistema Único de Saúde, e prevê que deve ser protegido o meio ambiente, inclusive o do trabalho.

A Consolidação das Leis do Trabalho abriga disposições protetivas do meio ambiente do trabalho, no Título II, Capítulo V, que dispõe sobre a segurança e medicina no trabalho.

A 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho, promovida pela Anamatra e com o apoio do TST, realizada em novembro de 2007, aprovou o seguinte entendimento:

“SÚMULA Nº 39. É dever do empregador e do tomador dos serviços zelar por um ambiente de trabalho saudável também do ponto de vista da saúde mental, coibindo práticas tendentes ou aptas a gerar danos de natureza moral ou emocional aos seus trabalhadores, passíveis de indenização”.

A Organização Mundial da Saúde – OMS definiu, em 1947, que “a saúde é um estado de bem-estar físico, mental e social total e não exclusivamente a ausência de doença”.

A Convenção nº 155 da OIT, que dispõe sobre a segurança e saúde dos trabalhadores, estabelece que o termo 'saúde', com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho (art. 3).

A OIT considera que fatores de risco psicossociais podem ocasionar uma diminuição do nível de saúde do trabalhador, entre eles “aspectos físicos e certos aspectos de organização e sistema de trabalho, assim como a qualidade das relações humanas na empresa. Todos esses fatores interatuam e repercutem sobre o clima psicossocial da empresa e sobre a saúde física e mental dos trabalhadores” (FACTORES psicossociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención. Ginebra: OIT, 1984, citado por Laís de Oliveira Penido, Saúde mental no trabalho – Um direito humano fundamental no mundo contemporâneo, *Revista de Informação Legislativa*, ano 48, nº 191, julho-setembro 2011, p. 216) .

Como escreve Laís de Oliveira Penido, “Um ambiente de trabalho saudável e seguro propicia aos empregados a continuação da condição de uma boa saúde física e mental com relação ao lugar de trabalho, contribuindo, ademais, para prevenir a violência no lugar do trabalho. A violência, na atualidade, é considerada um problema de saúde pública pela Organização Mundial de Saúde” (2011, p. 217).

Conforme ensina Guilherme Guimarães Feliciano, dentre os direitos humanos na órbita juslaboral figura o direito ao meio ambiente do trabalho são e equilibrado, como direito de terceira geração, nas relações de trabalho (Tutela processual dos direitos humanos nas relações de trabalho, *Revista de Direito do Trabalho*, vol. 121, janeiro-março 2006, pp. 7-8).

No mesmo sentido é a lição de Raimundo Simão de Melo: “O meio ambiente do trabalho adequado e seguro e a saúde são direitos humanos fundamentais do cidadão trabalhador, os quais, quando desrespeitados, provoca-se agressões a toda a sociedade, que, no final das contas, é quem custeia a Previdência Social, responsável pelo Seguro de Acidentes do Trabalho – SAT e o Sistema Único de Saúde – SUS” (Ação Civil Pública na Justiça do Trabalho, 5 ed., São Paulo: LTr, 2014, p 368).

A competência da Justiça do Trabalho nessa matéria restou reconhecida pelo STF, por meio da Súmula nº 736, do seguinte teor: “Compete à Justiça do Trabalho julgar as ações que tenham como causa de pedir o descumprimento de normas trabalhistas relativas à segurança, higiene e saúde dos trabalhadores”.

11 - Do Direito ao meio ambiente de trabalho livre de assédio sexual e moral

Por força de todas as normas elencadas nos itens 9 e 10, forçoso é concluir que o direito do trabalho brasileiro assegura às trabalhadoras mulheres o direito ao meio ambiente de trabalho livre de assédio sexual e moral.

A vedação da prática de assédio contra mulheres por superiores hierárquicos no ambiente de trabalho decorre lógica e necessariamente do sistema de normas que proíbe discriminação de gênero no ambiente de trabalho e do que assegura aos trabalhadores de modo geral o direito ao meio ambiente de trabalho são e equilibrado.

O ordenamento jurídico, e o direito do trabalho em especial, não podem ser – e não são – indiferentes ao assédio sexual e moral praticado reiteradamente no ambiente de trabalho.

De acordo com a *Cartilha Assédio Sexual no Trabalho*, do Ministério Público do Trabalho, Procuradoria Geral do Trabalho, 2017, o assédio sexual viola a dignidade da pessoa humana e os direitos fundamentais da vítima, tais como a liberdade, a intimidade, a vida privada, a honra, a igualdade de tratamento, o valor social do trabalho e o direito ao meio ambiente de trabalho sadio e seguro.

Conforme o Manual Sobre a Prevenção e o Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual e à Discriminação, publicada pelo Ministério Público do Trabalho em 2019,

“Quanto ao assédio sexual, objeto também tratado na política institucional do MPT de prevenção e enfrentamento, podem-se elucidar suas duas formas mais comuns: (i) o assédio sexual por intimidação caracterizado por incitações sexuais com o efeito de prejudicar a atuação laboral de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, hostil de intimidação ou abuso no trabalho e (ii) o assédio sexual por chantagem que consiste em exigência formulada por superior hierárquico a um subordinado, para que se preste à atividade sexual, sob pena de perder o emprego ou benefícios advindos da relação de emprego”.

Consigne-se que a Constituição consagra como fundamento do Estado Democrático de Direito a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), e elege como fundamento da ordem econômica a valorização do trabalho

humano e da livre iniciativa, tendo por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social (art. 170).

O assédio sexual e moral praticado direta ou indiretamente pela empresa, seja quando atinge trabalhadores(as) ou colaboradores(as), seja quando atinge consumidores(as), fornecedores(as), contratantes, ou pessoas que transitam por seus estabelecimentos, degrada o ambiente de trabalho e fere a integridade psíquica das trabalhadoras mulheres.

Ainda que não haja previsão expressa, essa conclusão é necessária e está respaldada na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que conta com um dispositivo que oferece grande acervo de instrumentos para se prevenir o *non liquet* e permitir, por conseguinte, a solução de todo e qualquer litígio envolvendo matéria trabalhista, apresentado às autoridades judiciárias brasileiras: o art. 8º.

O referido dispositivo dispõe que “[a]s autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público”.

Para assegurar que a instituição financeira ré não continuará a ser um ambiente em que reiteradamente se pratica o assédio sexual e moral, faz-se necessária a imposição de uma série de obrigações de fazer, abaixo delineadas, além da imposição do dever de indenizar toda a sociedade brasileira pelos danos morais causados.

Espera-se com tais medidas que o ambiente de trabalho seja modificado para dar ênfase a compromissos de igualdade de gênero e

medidas de prevenção a todos os tipos de assédio, assegurando que as trabalhadoras não serão outra vez submetidas a qualquer prática criminosa, seja como vítimas, seja como executores de ordens manifestamente criminosas.

12 – Jurisprudência

A jurisprudência da Justiça do Trabalho é pacífica no sentido de que o assédio sexual e moral no ambiente de trabalho fere a dignidade humana e a integridade psíquica das trabalhadoras e dos trabalhadores, devendo ser combatido.

É o que se depreende das seguintes ementas de acórdãos recentes do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região (DF/TO):

EMENTA: INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. Para que nasça o direito à reparação civil, devem ser observados os seguintes requisitos: conduta culposa, dano patrimonial ou extrapatrimonial e nexo de causalidade entre a conduta e o dano. **A ausência de amparo da empresa em relação ao assédio sexual sofrido pela Reclamante no seu local de trabalho por certo contribuiu para o aumento da angústia e do trauma por ela sofrido, acarretando ofensa à honra e à dignidade da trabalhadora, situação que enseja a reparação por danos morais.** HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS DE SUCUMBÊNCIA. PARTE RECLAMANTE BENEFICIÁRIA DA JUSTIÇA GRATUITA. Nos termos do voto do Redator da ADI

5766 (Ministro Alexandre de Moraes), julgada em 20/10/2021, o Exc. STF declarou a inconstitucionalidade parcial do art. 791-A, §4º, da CLT. Após a publicação do v. Acórdão, em 3/5/2022, verifica-se que o entendimento adotado pela Corte Suprema confirma a tese fixada por este Regional no Verbete 75/2019. Recurso da Reclamada conhecido e desprovido.

(NÚMERO CNJ: 0000090-36.2021.5.10.0012, REDATOR: JOSE LEONE CORDEIRO LEITE, DATA DE JULGAMENTO: 29/06/2022, DATA DE PUBLICAÇÃO: 02/07/2022). (Grifos acrescentados)

EMENTA: ACÚMULO DE FUNÇÃO. NÃO CONFIGURAÇÃO. O fato de a empregada exercer múltiplas tarefas dentro do seu horário de trabalho não lhe dá direito a um "plus" salarial, salvo se alguma das tarefas tiver previsão de salário diferenciado, o que não restou comprovado no caso dos autos. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. **ASSÉDIO SEXUAL. QUANTUM INDENIZATÓRIO. Comprovado o assédio sexual praticado pelo superior hierárquico da Reclamante, presentes estão os requisitos ensejadores da indenização por danos morais, em razão dos fortes constrangimentos suportados pela Empregada, suficientes a abalar de forma profunda os direitos inerentes à personalidade,** todavia em patamar superior ao arbitrado na origem. VERBAS RESCISÓRIAS. DIFERENÇAS. A Reclamada juntou aos autos o aviso prévio, o TRCT e o recibo de pagamento das verbas

rescisórias, os quais comprovam o pagamento rescisório em patamar inferior ao devido à Autora, razão pela qual são devidas as respectivas diferenças. JORNADA DE TRABALHO. HORAS EXTRAS. INTERVALO INTRAJORNADA. Diante da invalidade dos controles de ponto colacionados pela Reclamada, assim como do teor da prova oral produzida, corretos os termos da r. sentença ao fixar a jornada como declinada na exordial, assim como ao condenar a Reclamada ao pagamento de horas extras e intervalo intrajornada. Recurso ordinário da Reclamante conhecido e parcialmente provido. Recurso ordinário da Reclamada conhecido e desprovido.

(NÚMERO CNJ: 0000755-10.2020.5.10.0102, REDATOR: JOSE LEONE CORDEIRO LEITE, DATA DE JULGAMENTO: 04/05/2022, DATA DE PUBLICAÇÃO: 07/05/2022) (Grifos acrescentados)

PRELIMINAR DE NULIDADE. CERCEAMENTO DO DIREITO DE DEFESA. PRECLUSÃO. Encerrada a instrução processual, sem protesto, preclusa a arguição de cerceamento de defesa no aspecto apontado. PRELIMINAR DE NULIDADE. NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. Devidamente entregue a prestação jurisdicional, não há nulidade a decretar. JULGAMENTO *EXTRA PETITA*. HORAS EXTRAS. Configura julgamento *extra petita* a condenação em parcela não postulada na petição inicial. **ASSÉDIO SEXUAL. INDENIZAÇÃO. Comprovada a ofensa moral sofrida por trabalhadora em decorrência de situação constrangedora no**

ambiente laboral, é devida a indenização. Ademais, "Tratando-se de assédio sexual no trabalho, retratado por ações reiteradas de índole sexual ou por grave ação dessa natureza, praticadas por pessoa que integra a organização ou quadros da empresa contra subordinado ou colega, desponta ainda mais relevante a responsabilização pela afronta moral sofrida, porque abala sobremaneira e por longo período a autoestima, honra, vida privada e imagem da vítima, denotando também gestão empresarial desrespeitosa e descuidada em aspecto de alta relevância, segundo a Constituição da República (respeito à dignidade da pessoa humana; respeito à mulher trabalhadora). (...) Ressalte-se, outrossim, a necessidade de privilegiar a valoração dos depoimentos procedida pelo Juízo de origem, que teve contato direto com a prova, estando, portanto, em posição favorável para aferir a veracidade dos fatos narrados e suas eventuais inconsistências." (Ministro Maurício Godinho Delgado). FERIADOS LABORADOS. Não demonstrado o pagamento em dobro das horas laboradas em feriados, devida a condenação no particular (NÚMERO CNJ: 0001399-43.2017.5.10.0009, REDATOR: RICARDO ALENCAR MACHADO, DATA DE JULGAMENTO: 07/05/2019, DATA DE PUBLICAÇÃO: 14/05/2019)

13 - Do dano moral coletivo

A prática reiterada de assédio sexual e moral por superiores hierárquicos contra funcionárias por parte da empresa ré degrada o ambiente de trabalho e fere a integridade psíquica das funcionárias da empresa, configurando dano moral coletivo que enseja reparação.

De fato, é de se presumir o profundo impacto emocional causado em todas aquelas que ali laboram, especialmente as do gênero feminino, sabedores do assédio sexual e moral que se tornou rotineiro no âmbito da empresa-ré, onde os superiores hierárquicos – o presidente, o vice e diretores – cultivam o hábito de assediar sexualmente e moralmente funcionárias da empresa ré, chegando ao extremo, no caso do então presidente, de tomar liberdades agindo como se “dono” fosse de tais mulheres.

Definitivamente, aqui não se cuida apenas dos direitos trabalhistas das trabalhadoras mulheres da empresa-ré, mas do direito da coletividade de não estar submetida ao risco mínimo de reiteração de condutas dessa natureza, bem como o de ver reparado o dano causado ao senso coletivo de justiça e igualdade de gênero.

O dano moral coletivo, no âmbito das relações laborais, caracteriza-se quando a conduta antijurídica perpetrada contra trabalhadores(as) transcende o interesse jurídico individualmente considerado e atinge interesses metaindividuais socialmente relevantes para a coletividade, precisamente como ocorrido no presente caso.

A simples crueza do crime de assédio reforça uma dolorosa mancha da história da humanidade, a repercutir até os dias de hoje: a dominação masculina sobre as mulheres.

Como já foi dito, os resquícios da dominação masculina na realidade atual do Brasil são óbvios e chocantes: até hoje, as mulheres recebem remuneração inferior para exercer as mesmas funções; elas constituem pequena minoria nos postos de poder, tanto na esfera privada quanto na esfera pública; elas têm dupla jornada de trabalho, acumulando com a atividade profissional os encargos com tarefas domésticas e cuidado das crianças e dos idosos; entre muitos outros símbolos da notória desigualdade de tratamento que as atinge.

Contra essa realidade aviltante é que se ergue a consciência ética e jurídica do povo brasileiro, por meio do arcabouço principiológico consagrado na Constituição Federal, nos Tratados Internacionais e nas normas infraconstitucionais.

O que a consciência ética e jurídica brasileira pretende conforme o próprio texto constitucional promulgado é a dignidade e igualdade de direitos para todos os seres humanos, de todas as raças e de todos os gêneros.

Por todas essas razões, a lesão ocorrida na instituição financeira pública atinge não apenas os direitos trabalhistas das trabalhadoras mulheres da empresa ré, mas os valores de toda a coletividade, e das mulheres brasileiras em especial. Sua autoestima, dignidade e honra foram profundamente agredidas, tendo como resultado intenso sofrimento moral, dor, humilhação, repulsa e indignação.

Não por outra razão se compreende a imensa repercussão que o caso assumiu em todo o país, gerando indignação e revolta numa sociedade que promoveu significativos avanços na luta pelos direitos das mulheres, mas que ainda se vê às voltas com resquícios de um passado odioso.

O que houve foi a sujeição das trabalhadoras mulheres da empresa-ré a condições degradantes de trabalho, acarretando o cabimento de Ação Civil Pública para reparação por dano moral coletivo. O desrespeito aos direitos trabalhistas não pode ser considerado uma opção pelo empregador, tampouco merece ser tolerado pelo Poder Judiciário, sobretudo em um Estado Democrático de Direito, em que a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho representam fundamentos da República.

Assim, é possível e necessária a condenação ao pagamento de indenização por dano moral coletivo daquele que lesa a moral de uma determinada comunidade, bem como o cumprimento de obrigações de fazer.

Há muito está consolidado em nosso ordenamento o entendimento de que se o indivíduo pode ser vítima de dano moral, não há por que não possa ser alvo a coletividade, conforme assinala o Professor Pinho Pedreira.

Para esse autor,

"a ação tendente à reparação do dano moral coletivo objetiva ao ressarcimento de um prejuízo abstrato infligido (em nosso caso) a trabalhadores não identificados a que não é devida a indenização, a qual há de ser recolhida a um fundo com destinação social." (PINHO PEDREIRA DA SILVA, Luiz de. O Dano moral nas relações de trabalho. *Arquivos do Instituto Brasileiro de Direito Social Cesarino Júnior*, vol. 29 – 2005, p. 129-153).

Nas lições de Xisto Tiago de Medeiros Neto (in *Dano Moral Coletivo*, São Paulo: LTr, 2014, p. 172), o

"dano moral coletivo corresponde à lesão a interesse ou direitos de natureza transindividual, titularizados pela

coletividade, considerada em seu todo ou em qualquer de suas expressões (grupos, classes ou categorias de pessoas), em decorrência da violação inescusável do ordenamento jurídico".

Trata-se, assim, de instituto jurídico que objetiva a tutela de direitos e interesses transindividuais (difusos, coletivos e individuais homogêneos), os quais, quando violados, também reclamam responsabilidade civil.

Nas palavras do Ministro do TST Cláudio Brandão, em voto proferido no Processo nº TST-RR-371-97.2016.5.09.0657, "trata-se, assim, de instituto jurídico que objetiva a tutela de direitos e interesses transindividuais (difusos, coletivos e individuais homogêneos), os quais, quando violados, também reclamam responsabilidade civil".

O Ministro Brandão prossegue: "Surgiu da evolução do próprio conceito de dano moral e a partir do reconhecimento de que uma determinada comunidade é titular de valores que lhe são próprios, não se confundem com a tutela subjetiva individual dos indivíduos que a compõem, como decorrência natural da transformação pela qual passa o Direito e são de natureza indivisível".

Veja-se, a propósito, a precisa lição de Carlos Alberto Bittar Filho: "Assim como cada indivíduo tem sua carga de valores, também a comunidade, por ser um conjunto de indivíduos, tem uma dimensão ética. Mas é essencial que se assevere que a citada amplificação desatrele os valores coletivos das pessoas integrantes da comunidade quando individualmente consideradas. Os valores coletivos, pois, dizem respeito à comunidade como um todo, independentemente de suas partes. Trata-se, destarte, de valores do corpo, valores esses que não se confundem com os de cada pessoa, de cada célula, de cada elemento da coletividade" (BITTAR FILHO, Carlos Alberto. Do dano moral coletivo no atual contexto jurídico

brasileiro. Disponível em <<https://jus.com.br/artigos/6183/do-dano-moral-coletivo-no-atual-contexto-juridico-brasileiro#>>>).

O encontro nacional de estudiosos do Direito do Trabalho, na 1ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, estampou igualmente tal entendimento no Enunciado nº 76: "76. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. REPARAÇÃO DE DANO MORAL COLETIVO. TRABALHO FORÇADO OU EM CONDIÇÕES DEGRADANTES. LEGITIMIDADE DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. I – Alegada a utilização de mão-de-obra obtida de forma ilegal e aviltante, sujeitando o trabalhador a condições degradantes de trabalho, a trabalho forçado ou a jornada exaustiva, cabe Ação Civil Pública de reparação por dano moral coletivo”.

No mesmo sentido é a jurisprudência iterativa do TST:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO BANCO SANTANDER (BRASIL) S.A. EM FACE DE DECISÃO PUBLICADA ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. (...) AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS E SIMILARES OU CONEXOS DE LONDRINA E REGIÃO EM FACE DE DECISÃO PUBLICADA ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. **DANO MORAL COLETIVO**. REITERADO DESCUMPRIMENTO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA. Dá-se provimento ao agravo de instrumento para determinar o processamento dos recursos de revista, uma vez que se constata aparente divergência jurisprudencial. RECURSOS DE REVISTA INTERPOSTOS PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO E PELO SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS E

SIMILARES OU CONEXOS DE LONDRINA E REGIÃO EM FACE DE DECISÃO PUBLICADA ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. DANO MORAL COLETIVO. REITERADO DESCUMPRIMENTO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA. **O desrespeito aos direitos trabalhistas não pode ser considerado uma opção pelo empregador, tampouco merece ser tolerado pelo Poder Judiciário, sobretudo em um Estado Democrático de Direito, em que a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho representam fundamentos da República** (art. 1º, III e IV). No caso, a caracterização do dano moral coletivo dispensa a prova do efetivo prejuízo financeiro ou do dano psíquico dele decorrente, pois a lesão decorre do próprio ilícito, configurado pelo reiterado descumprimento da legislação trabalhista concernente aos limites da jornada e à concessão dos intervalos previstos em lei, indispensáveis à saúde, segurança e higidez física e mental dos trabalhadores. Recursos de revista de que se conhece e a que se dá provimento." (RR - 600300-76.2008.5.09.0673, Relator Ministro: Cláudio Mascarenhas Brandão, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 22/03/2016);

RECURSO DE REVISTA. **AÇÃO CIVIL PÚBLICA**. LIDES SIMULADAS. Utilização do Poder Judiciário como mecanismo para fraudar direitos trabalhistas. ATO ATENTATÓRIO À DIGNIDADE DA JUSTIÇA. DANO MORAL COLETIVO. CONFIGURAÇÃO. 1. **O dano moral coletivo, no âmbito das relações laborais, caracteriza-se quando a conduta**

antijurídica perpetrada contra trabalhadores transcende o interesse jurídico individualmente considerado e atinge interesses metaindividuais socialmente relevantes para a coletividade. 2. Assinale-se que a jurisprudência em formação nesta Corte Superior vem consolidando o entendimento de que os direitos individuais homogêneos não constituem obstáculo à configuração do dano moral coletivo, **quando demonstrada a prática de ato ilícito, cuja repercussão transcende os interesses meramente individuais, de modo a atingir toda a coletividade.** 3. Na hipótese, o expediente escuso e reiterado, consistente na simulação de lides perante a Justiça do Trabalho, com objetivo exclusivo de quitar verbas rescisórias, em total afronta às disposições do art. 477 da CLT, causa prejuízo aos trabalhadores individualmente identificáveis e precariza os direitos assegurados pela ordem jurídica, configurando ofensa ao patrimônio moral coletivo, passível de reparação. Isso porque a conduta ilícita de utilização do Poder Judiciário como mecanismo para fraudar direitos trabalhistas, além de lesar a dignidade do trabalhador individualmente considerado, direito fundamental garantido pela Constituição da República (CF, art. 1º, III), atenta, em última análise, contra a dignidade da própria Justiça, manchando a credibilidade do Poder Judiciário, o que, por certo, atinge toda a sociedade. 4. Nesse contexto, configurado o ato ilícito, cuja repercussão transcende os interesses individuais, além da já concedida tutela inibitória destinada a vedar a utilização da Justiça do Trabalho como órgão

homologador de acordo em lide simulada, em atenção ao que dispõem os arts. 5º, V e X, da Constituição da República e 186 do Código Civil, impõe-se à empresa ré, considerando-se a natureza e gravidade do dano, as circunstâncias do caso concreto, o caráter pedagógico-preventivo e punitivo e, ainda, observada a sua condição econômica, a condenação ao pagamento de indenização por dano moral coletivo no importe de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais), reversíveis ao Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT. Recurso de revista conhecido e provido." (RR - 12400-59.2006.5.24.0061, Relator Ministro: Walmir Oliveira da Costa, 1ª Turma, Data de Publicação: 26/08/2011);

RECURSO DE REVISTA. [...] CONDUTA ANTISSINDICAL. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL COLETIVO. POSSIBILIDADE. A egrégia Corte Regional consignou que a ré, ao contratar seus empregados, exigia que eles fizessem um termo declarando não fazerem parte de diretoria ou organização sindical. Concluiu, então, que tal conduta se caracterizava como antissindical, porquanto tinha o condão de afastar os empregados dos órgãos representativos da categoria profissional correspondente, afrontando, assim, o princípio da liberdade sindical. Nesse passo, condenou a ré ao pagamento de dano moral coletivo, no montante de R\$ 300.000,00 (trezentos mil reais), reversíveis ao FAT - Fundo de Amparo ao Trabalhador. Esta colenda Corte Superior firmou sua jurisprudência no sentido de entender **possível a condenação**

ao pagamento de indenização por dano moral coletivo daquele que lesa a moral de uma determinada comunidade, bem como a possibilidade de reversão da indenização ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT). No tocante à possibilidade de condenação ao pagamento por dano moral coletivo, entende-se que **a ofensa a valores consagrados em uma coletividade determinada ou determinável são plenamente passíveis de reparação, e que a ação civil pública, enquanto instrumento de tutela jurisdicional de direitos difusos, coletivos ou individuais homogêneos, é meio hábil para a busca daquela compensação.** A hipótese reversão do produto da condenação em espécie na referida demanda ao Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT -, encontra, de igual sorte, guarida nesta Corte, notadamente diante do que preveem os artigos 13 da Lei nº 7.473/1985 e 10 da Lei nº 7.998/1990. Recurso de revista não conhecido. [...]" (RR - 51500-08.2005.5.03.0007 , Relator Ministro: Guilherme Augusto Caputo Bastos, 2ª Turma, Data de Publicação: 17/12/2010).

A caracterização do dano moral coletivo dispensa a prova do dano psíquico dele decorrente. Nesse sentido são os ensinamentos de Leonardo Roscoe Bessa (in *Revista de Direito do Consumidor*: "Dano Moral Coletivo" p. 103-104), também registrados por Xisto Tiago de Medeiros Neto (in *Dano Moral Coletivo*, São Paulo: LTr, 2014, p. 171):

"o dano extrapatrimonial, na área de direitos metaindividuais, decorre da lesão em si a tais interesses, independentemente de afetação paralela de patrimônio ou de higidez psicofísica.

(...) Em outros termos, há que se perquirir, analisando a conduta lesiva em concreto, se o interesse que se buscou proteger foi atingido. (...) (...) A dor psíquica ou, de modo mais genérico, a afetação da integridade psicofísica da pessoa ou da coletividade não é pressuposto para caracterização do dano moral coletivo (...). Embora a afetação negativa do estado anímico (individual ou coletivo) possa ocorrer, em face dos mais diversos meios de ofensa a direitos difusos e coletivos, a configuração do denominado dano moral coletivo é absolutamente independente desse pressuposto”.

Como se vê, estão presentes na espécie os elementos caracterizadores do dano moral coletivo, diretamente decorrentes da degradação do ambiente de trabalho que causou um grave dano aos valores desenvolvidos ao longo da história pela sociedade brasileira.

14 - Da responsabilidade objetiva no Direito do Trabalho

No presente caso está sobejamente demonstrada a existência do nexo causal e do dano moral coletivo provocado pela empresa ré à integridade psíquica de suas trabalhadoras mulheres, não havendo que se falar em demonstração da culpa ou do dolo do empregador, por se tratar de responsabilidade objetiva.

É certo que o Código Civil vigente adota a teoria subjetiva quanto à responsabilidade civil, sendo regra que a obrigação de reparar exige demonstração de culpa, consoante dispõe o art. 186: “Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”.

Mas, considerando que a ideia de culpa é reconhecidamente insuficiente para atender as imposições do progresso, o dever de reparar da empresa ré decorre do próprio Código Civil, que fixa responsabilidade civil objetiva na hipótese de prática de atos ilícitos pelos empregados e prepostos do empregador:

“Art. 932. São também responsáveis pela reparação civil: (...)

III – o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele; (...)”.

“Art. 933. As pessoas indicadas nos incisos I a V do artigo antecedente, ainda que não haja culpa de sua parte, responderão pelos atos praticados pelos terceiros ali referidos”.

No âmbito do direito do trabalho, o art. 2º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) institui uma cláusula geral de responsabilidade civil objetiva: “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”.

Como assinala José Affonso Dallegrave (Responsabilidade civil no Direito do Trabalho, 6a ed., São Paulo, LTr, 2017, p. 92),

“o cabeçalho do art. 2º da CLT conceitua empregador como a empresa que ‘assume os riscos da atividade econômica’. Desse modo, não há dúvida de que, ao preconizar a assunção do risco pelo empregador, a CLT está adotando a teoria objetiva, não

para a responsabilidade proveniente de qualquer inexecução do contrato de trabalho, mas para a responsabilidade concernente aos danos sofridos pelo empregado em razão da mera execução regular do contrato de trabalho”.

Esse autor prossegue: “Destarte, o empregado não pode sofrer qualquer dano pelo simples fato de cumprir o contrato de trabalho. O risco para viabilizar a atividade econômica é do empregador, nos termos do art. 2º da CLT”.

A jurisprudência da Justiça do Trabalho corrobora esse entendimento:

MEIO AMBIENTE DE TRABALHO SADIO. RESPONSABILIDADE OBJETIVA. INDENIZAÇÃO A responsabilidade pelos eventos acontecidos no ambiente de trabalho e principalmente em decorrência de como o labor é prestado, aí incluídas as relações intersubjetivas, é de natureza objetiva, na forma do disposto no inciso III, do art. 932 do CCB/02. Logo, não há qualquer influência na determinação da responsabilidade do empregador se a ofensa é praticada por colega de trabalho do mesmo nível ou por superior ou inferior hierárquico. Tal premissa deve nortear todas as circunstâncias em que haja comprometimento do ambiente de trabalho (agressões físicas e verbais; assédio moral ou sexual; práticas estressantes de trabalho, com ou sem o advento da síndrome de burnout). (TRT 17ª R., RO 0185800-45.2004.5.17.0008, 2ª Turma, Rel. Desembargador Cláudio Armando Couce de Menezes, Rev. Juíza Fátima Gomes Ferreira, DFEJT 15/04/2008).

Nas palavras de Monique Berttotti (A responsabilidade civil objetiva no âmbito trabalhista, Revista Fórum Trabalhista – RFT, ano 3, n. 11, março-abril 2014, p. 122), “A responsabilidade civil objetiva no âmbito do direito do trabalho está em consonância com o princípio da proteção. Constitui uma forma de proteger o empregado, parte hipossuficiente da relação laboral, que, na maioria dos casos, não dispõe dos recursos necessários para provar a culpa ou o dolo do empregador”.

Essa autora assinala que a responsabilidade civil objetiva se aplica a casos como os abusos do poder diretivo do empregador. Em relação ao abuso do poder diretivo, o Código Civil de 2002 trouxe norma aplicável aos casos em que há exercício anormal de um direito, a saber, o art. 187: “Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes”.

Na espécie, a instituição financeira demandada descuidou-se dos seus deveres, denotando gestão empresarial desrespeitosa e descuidada, deixando de adotar as cautelas necessárias para evitar a violação de direitos humanos das trabalhadoras mulheres da empresa.

15 - Da inversão do ônus da prova

Segundo estabelece o art. 21 da Lei da Ação Civil Pública (Lei nº 7.347/1985), “Aplicam-se à defesa dos direitos e interesses difusos, coletivos e individuais, no que for cabível, os dispositivos do Título III da lei que instituiu o Código de Defesa do Consumidor.”

O inciso VIII do art. 6º do Código de Defesa do Consumidor, inserido justamente no título a que se reporta o art. 21 da Lei da Ação Civil Pública, autoriza a inversão do ônus da prova em benefício do consumidor, em duas hipóteses: quando for verossímil sua alegação ou quando ele for hipossuficiente. É o que se vê da leitura desse dispositivo:

Art. 6º: São direitos básicos do consumidor:

(...)

VIII - a facilitação da defesa de seus direitos, inclusive com a inversão do ônus da prova, a seu favor, no processo civil, quando, a critério do juiz, for verossímil a alegação ou quando for ele hipossuficiente, segundo as regras ordinárias de experiências.

A inversão do ônus da prova em determinadas hipóteses é também admitida expressamente pelo Código de Processo Civil, nos seguintes termos:

Art. 357. Não ocorrendo nenhuma das hipóteses deste Capítulo, deverá o juiz, em decisão de saneamento e de organização do processo:

(...)

III - definir a distribuição do ônus da prova, observado o art. 373;

Art. 373. O ônus da prova incumbe:

(...)

§ 1º Nos casos previstos em lei ou diante de peculiaridades da causa relacionadas à impossibilidade

ou à excessiva dificuldade de cumprir o encargo nos termos do *caput* ou à maior facilidade de obtenção da prova do fato contrário, poderá o juiz atribuir o ônus da prova de modo diverso, desde que o faça por decisão fundamentada, caso em que deverá dar à parte a oportunidade de se desincumbir do ônus que lhe foi atribuído.

A garantia do direito à inversão do ônus da prova é sumamente importante para a defesa dos direitos difusos em juízo, visto que a sua inexistência poderia vir a acarretar prejuízos irreparáveis às vítimas de danos materiais e morais coletivos e sociais.

A não concessão da inversão do ônus da prova implicaria violação de direito material e básico da parte autora, direito esse que visa a facilitar a defesa processual. Vale ressaltar que esse direito não é de natureza processual, mas de natureza material, garantia de proteção efetiva e apta a reparação de danos.

A verossimilhança exigida pelo CDC para concessão da inversão do ônus da prova é mais que um indício de prova, é a aparência de verdade. No caso em tela, isso está robustamente demonstrado.

Sendo assim, caso não haja aceitação dos fatos tal como narrados, malgrado sejam eles públicos e notórios, requer-se a inversão do ônus da prova para que a pessoa jurídica demandada demonstre a não ocorrência dos fatos que servem de fundamento à presente ação.

16 - Das obrigações de fazer

A reparação integral de um dano dessa magnitude e alcance não pode se dar exclusivamente na esfera pecuniária ou indenizatória.

É de notar que, além das múltiplas condenações em ações individuais, as medidas impostas à ré em condenação proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região em 2018 em Ação Civil Pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho – e que se encontra pendente de decisão final pelo Tribunal Superior do Trabalho –, revelaram-se totalmente inócuas para reverter a situação de degradação do ambiente de trabalho em razão da prática de assédio moral, e serviram de estímulo para o atual agravamento do quadro.

É necessário que se imponha agora à demandada um leque de obrigações capaz de impedir a reiteração da sua conduta.

Tais medidas estão a seguir apontadas:

a-) Contratação de auditoria externa entre as cinco maiores empresas com atuação no Brasil para a elaboração e acompanhamento da execução de um PLANO DE ELIMINAÇÃO DE TODA FORMA DE ASSÉDIO NO AMBIENTE DE TRABALHO, que contemplará a instituição de mecanismos efetivos de denúncia e acompanhamento, assegurando efetiva apuração mesmo em caso de denúncia formuladas anonimamente.

b-) Seja, também com o suporte da aludida auditoria, instituída a POLÍTICA DE RECONHECIMENTO E

VALORIZAÇÃO DO TRABALHO DA MULHER, com a definição de parâmetros para assegurar respeito no ambiente de trabalho, bem como mecanismos para assegurar sua ascensão funcional.

c-) Sejam requisitados, na íntegra, os autos do processo administrativo interno aberto para apurar os casos de assédio atribuídos ao citado ex-presidente da CEF e os seus subordinados imediatos.

d-) Contratação de empresa para realizar pesquisa qualitativa baseada em entrevistas anônimas com empregadas da Caixa Econômica Federal de todos os níveis da instituição bancária, acompanhada por uma pesquisadora indicadas pelas entidades autoras, a fim de se apresentar relatórios sobre os RISCOS DE ASSÉDIO SEXUAL E MORAL E DE DANOS PESSOAIS E PROFISSIONAIS DECORRENTES, a ser realizado no prazo de 3 meses.

17 - Da fixação do valor da indenização

Assim como as obrigações de fazer impostas na condenação de 2018 do Tribunal Regional do Trabalho – ainda pendente de decisão final do Tribunal Superior do Trabalho – por assédio moral em Ação Civil Pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho não foram suficientes para obrigar a demandada a corrigir as práticas de governança corporativa em matéria de assédio moral, contribuiu igualmente para esse desfecho a

indenização pecuniária fixada em valor irrisório, que terminou por servir de estímulo para que a empresa chegasse à atual situação de descalabro.

Por essa razão, postula-se a definição do quantum indenizatório em montante efetivamente capaz de atingir o seu propósito de implicar em efetiva reprimenda. É preciso que se fixe valor de reparação para o que se deve levar em conta a imensa gravidade da conduta, as suas consequências - tanto pela abrangência quanto pelo prolongamento no tempo - e a riqueza da empresa demandada.

De acordo com o art. 944 do Código Civil, “A indenização mede-se pela extensão do dano”.

Para a fixação do quantum indenizatório, devem ser consideradas algumas peculiaridades do caso concreto, levando em conta, primordialmente, a magnitude dos direitos aviltados – a perpetuação da dominação masculina sobre as mulheres e o atentado à dignidade e à honra das funcionárias do banco.

Ainda quanto à fixação do quantum indenizatório, importa assinalar que a indenização será revertida ao fundo destinado à reconstituição dos bens lesados, conforme dispõe o art. 13 da Lei da Ação Civil Pública (Lei nº 7.347/1985). Não se pode falar, portanto, na espécie, em vedação ao enriquecimento sem causa como parâmetro para limitar o valor da indenização em patamares irrisórios.

Não se deve esquecer, também, que a reparação tem ainda a finalidade de sancionar o ofensor do ato ilícito, devendo ser levado em consideração, para esse fim, o elevado poder econômico da requerida.

Ademais, a indenização pelo dano moral coletivo tem a finalidade de punição pedagógica do infrator, ostentando igualmente um viés preventivo.

Esse é o sentido do Enunciado nº 379 do Conselho da Justiça Federal (aprovado na IV Jornada de Direito Civil):

“O art. 944, caput, do Código Civil não afasta a possibilidade de se reconhecer a função punitiva ou pedagógica da responsabilidade civil”.

Por tais razões, requer-se a condenação da requerida no valor de R\$ 100.000.000,00 (cem milhões de reais) a título de dano moral coletivo.

18 - Dos requerimentos

Por todo o exposto, as Associações Autoras requerem:

- I) Seja a ré citada para acompanhar os termos da presente demanda e oferecer resposta no prazo legal sob pena de revelia, até final sentença de procedência desta lide;
- II) Seja determinada a inversão do ônus probatório, como autorizam o art. 21 da Lei da Ação Civil Pública (Lei nº 7.347/1985) e os arts. 357, III, e 373, § 1º, do CPC;
- III) Sejam impostas à ré as seguintes obrigações de fazer :
 - a-) Contratação de auditoria externa entre as cinco maiores empresas com atuação no Brasil para a elaboração e acompanhamento da execução de um PLANO DE ELIMINAÇÃO DE TODA FORMA DE ASSÉDIO NO

AMBIENTE DE TRABALHO, que contemplará a instituição de mecanismos efetivos de denúncia e acompanhamento, assegurando efetiva apuração mesmo em caso de denúncia formuladas anonimamente.

b-) Seja, também com o suporte da aludida auditoria, instituída a POLÍTICA DE RECONHECIMENTO E VALORIZAÇÃO DO TRABALHO DA MULHER, com a definição de parâmetros para assegurar respeito no ambiente de trabalho, bem como mecanismos para assegurar sua ascensão funcional.

c-) Sejam requisitados, na íntegra, os autos do processo administrativo interno aberto para apurar os casos de assédio atribuídos ao citado ex-presidente da CEF e os seus subordinados imediatos.

d-) Contratação de empresa para realizar pesquisa qualitativa baseada em entrevistas anônimas com empregadas da Caixa Econômica Federal de todos os níveis da instituição bancária, acompanhada por uma pesquisadora indicadas pelas entidades autoras, a fim de se apresentar relatórios sobre os RISCOS DE ASSÉDIO SEXUAL E MORAL E DE DANOS PESSOAIS E PROFISSIONAIS DECORRENTES, a ser realizado no prazo de 3 meses.

IV) Seja julgada procedente a presente Ação Civil Pública para que seja condenada a instituição financeira requerida ao pagamento de indenização por dano moral coletivo no valor de R\$

100.000.000,00 (cem milhões de reais), quantia a ser revertida ao fundo previsto no art. 13 da Lei da Ação Civil Pública (Lei nº 7.347/1985);

V) Seja a ré condenada em custas, emolumentos e honorários advocatícios nos termos do art. 85, § 2º, do CPC;

VI) Seja notificado o membro do Ministério Público para atuar como fiscal do ordenamento jurídico.

As Associações Autoras deixam de recolher custas diante do mandamento contido no art. 18 da Lei da Ação Civil Pública (Lei nº 7.347/1985).

As Associações Autoras protestam pela produção de todas as provas em direito admitidas, sobretudo documental, pericial e testemunhal.

Declaram os subscritores da presente demanda, sob pena de responsabilidade pessoal, a autenticidade e veracidade das cópias documentais juntadas nos autos.

19 - Da audiência de conciliação ou de mediação

Requer-se a designação de audiência prévia de conciliação ou de mediação, nos termos do que dispõe o art. 319, VII, do CPC e os art. 764 e 846 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

20 - Do valor da causa

Dá-se à causa o valor de R\$ 100.000.000,00 (cem milhões de reais).

Nestes termos,

Pedem e esperam deferimento.

São Paulo, 18 de julho de 2022.

Luciano Caparroz Pereira dos Santos

Diretor Presidente do Centro Santo Dias de Direitos
Humanos

Márlon Jacinto Reis

OAB/DF nº 52.226

Olivia Raposo da Silva Telles

OAB/SP nº 125.930

Rafael Martins Estorilio

OAB/DF nº 47.624

OAB/MA nº 21.041-a

Matheus Sales de Oliveira Lopes

OAB/TO nº 9.737

Thiago Thobias

OAB/SP 279.877

ANEXOS:

- Doc. 1 – Atas das assembleias;
- Doc. 2 – Procuções;
- Doc. 3 – Estatutos das associações;
- Doc. 4 – Espelhos dos CNPJ das partes.