

NU.: 98906-2005-001-09-00-6 - 2A. TURMA

Relator: ROSEMARIE DIEDRICHS PIMPÃO

Publicado no DJPR de 18.04.2008

AÇÃO CIVIL PÚBLICA. OFERTA DE EMPREGO. DISCRIMINAÇÃO RELATIVA A IDADE, SEXO E TIPO DE DEFICIÊNCIA. PREENCHIMENTO DA COTA SOCIAL. LEI Nº 8.213/91. DANO MORAL COLETIVO. A CF/88 consagrou os direitos fundamentais no estímulo ao bem de todos, sem preconceitos e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, IV), além da igualdade entre os cidadãos (art. 5º, caput e I), proibição de distinção de salários, funções, critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (art. 7º, XXX), na justiça social garantida pela busca do pleno emprego e na redução das desigualdades sociais (art. 170, VII e VIII). **A apreciação da controvérsia relativa à discriminação na admissão de pessoal, há de ter como pano de fundo as garantias e princípios constitucionais que fundamentam o Estado Democrático de Direito. Mesmo diante da possibilidade da maioria das pessoas portadoras de deficiência não se encontrar apta para atuar em todas as áreas da empresa, principalmente na área de produção, não sobressai razoável estabelecer desde logo proibição a tanto, ainda que possa não ser expressivo o número de pessoas portadoras de deficiência ou reabilitados para o exercício de atividades nessa área, pois com isso impõe-se obstáculo discriminatório à possibilidade de ocupação de tais postos de trabalho por pessoas que, embora portadoras de deficiência ou reabilitadas, estariam aptas ao seu exercício.** Em situações que tais, parece indicar que orientações previamente agendadas com o d. MPT, o intercâmbio de informações, orientações e experiências é sempre proveitoso e reverte em inequívoco benefício para os litigantes. É certo que a empresa requerida não poderia contratar empregado portador de deficiência cujas limitações o inabilitem à atividade para a qual foi contratado, porém, nesse caso, tal restrição não teria origem unicamente na deficiência do indivíduo, nem incursionaria já no preconceito, mas poderia ser atribuída à própria inabilidade para o exercício da função, situação que não encerraria discriminação ilegítima, como ocorreu. Assim, em que pese ter sido cumprida a cota social prevista na Lei 8.213/91, inegável o efeito deletério produzido com a conduta da empresa em retardar o cumprimento legal e em formular ofertas de emprego com inserção de requisitos discriminatórios referentes a sexo, idade e tipo de deficiência, criando óbice a determinados indivíduos que, por critérios vis, ficaram excluídos da obtenção de emprego perante a empresa, a qual incorreu em dano moral coletivo que deve ser reparado, em virtude de sua conduta transgredir a ordem jurídica e social. Nesse contexto, é inegável a existência de dano decorrente da violação a direitos e princípios constitucionais, atentando a ré contra postulados fundamentais exortados na Lei Maior, a garantia à dignidade da pessoa humana, ao valor social do trabalho, à igualdade, à não-discriminação e à busca do pleno emprego (arts. 1º, III, 3º, IV, 5º, caput e I, 7º, XXX e 170, VII e VIII), dentre outros igualmente incidentes. Os prejuízos causados não se restringem, por outro lado, aos indivíduos que desde logo tiveram negado acesso a emprego na empresa por critérios discriminatórios. Antes, alcançam toda a coletividade que, se submetendo aos mais variados, e nem sempre equânimes e justos, critérios para obtenção de emprego, sofre a estigmatização das diferenças e

a exclusão injustificada, em manifesto prejuízo ao bem estar e paz sociais. **Tal proceder importa em gerar ao ofensor a obrigação de reparar o dano causado à coletividade, conforme base legal existente (arts. 1º, LV, e 21, da LACP, e 2º, parágrafo único, 90 e 117, do CDC).**

NU.: 98.905-2004-007-09-00-9-ACO-07300-2008 – 5ª TURMA

Relator: RUBENS EDGARD TIEMANN

Publicado no DJPR em 11.03.2008

AÇÃO CIVIL PÚBLICA - LEGITIMIDADE DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO - SUSPEITA DE LER/DORT - EMISSÃO DE CAT - OBRIGATORIEDADE - PRESUNÇÃO DE NEXO TÉCNICO EPIDEMIOLÓGICO ENTRE AS DOENÇAS E AS ATIVIDADES ECONÔMICAS CONSTANTES DO REGULAMENTO DA PREVIDÊNCIA - INVERSÃO DO ÔNUS DA PROVA - ABRANGÊNCIA TERRITORIAL DA DECISÃO - DANO MORAL COLETIVO

1. Ação civil pública ajuizada pelo MPT com o objetivo de atribuir à instituição financeira obrigações de fazer relacionadas à emissão de CAT em caso de suspeita de LER/DORT. **Tutela inibitória de caráter genérico, envolvendo a proteção de interesses coletivos decorrentes de normas imperativas de proteção à saúde, de fruição de benefício previdenciário e de tratamento não discriminatório, que se caracterizam como interesses sociais indisponíveis dos trabalhadores, legitimando, portanto, a atuação do MPT (arts. 127 e 129, III, CF).** Ademais, possível a atuação ministerial inclusive para tutela de interesses individuais homogêneos (arts. 127 e 129, IX, da CF c/c arts. 1º e 90 do CPC e art. 21 da LACP). Precedente do E. STF (RExt 213.015-0).

2. Em caso de suspeita de LER/DORT, é obrigatória a emissão de CAT pela instituição bancária, pois a competência para aferir a existência de nexo técnico entre a doença e o labor é do órgão previdenciário (art. 169 da CLT c/c art. 337 do Dec. 3.048/99 e item 8 da IN 98/2003 do INSS).

3. Presume-se o nexo técnico epidemiológico entre as doenças e as atividades econômicas elencadas no Regulamento da Previdência, sendo do empregador o ônus da prova quanto à não caracterização da doença ocupacional (inovação legislativa decorrente da MP 316, de 11.08.06, convertida na Lei 11.430/06 que acrescentou o artigo 21-A à Lei 8.213/91 e da nova redação dada ao artigo 337 do Dec. 3.048/99 pelo Dec. 6.042/2007).

4. Previsão regulamentar de reconhecimento objetivo de nexo causal entre a maioria das doenças classificadas como LER/DORT e a atividade laboral em bancos múltiplos (art. 337, § 1º, do Dec. 3.048/99 - Lista B do Anexo II).

5. Abrangência nacional da decisão da ação civil pública (artigo 103 do CDC).

6. Indenização no valor de R\$500.000,00 pelo dano moral coletivo configurado a ser revertida ao FAT.

7. Recurso ordinário a que se nega provimento.

AÇÃO CIVIL PÚBLICA. OFERTA DE EMPREGO. DISCRIMINAÇÃO RELATIVA A IDADE, SEXO E TIPO DE DEFICIÊNCIA PREENCHIMENTO DA COTA SOCIAL. LEI Nº 8.213/91. DANO MORAL COLETIVO.

A CF/88 consagrou os direitos fundamentais no estímulo ao bem de todos, sem preconceitos e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, IV), além da igualdade entre os cidadãos (art. 5º, caput e I), proibição de distinção de salários, funções, critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (art. 7º, XXX), na justiça social garantida pela busca do pleno emprego e na redução das desigualdades sociais (art. 170, VII e VIII). A apreciação da controvérsia relativa à discriminação na admissão de pessoal, há de ter como pano de fundo as garantias e princípios constitucionais que fundamentam o Estado Democrático de Direito. Mesmo diante da possibilidade da maioria das pessoas portadoras de deficiência não se encontrar apta para atuar em todas as áreas da empresa, principalmente na área de produção, não sobressai razoável estabelecer desde logo proibição a tanto, ainda que possa não ser expressivo o número de pessoas portadoras de deficiência ou reabilitados para o exercício de atividades nessa área, pois com isso impõe-se obstáculo discriminatório à possibilidade de ocupação de tais postos de trabalho por pessoas que, embora portadoras de deficiência ou reabilitadas, estariam aptas ao seu exercício. Em situações que tais, parece indicar que orientações previamente agendadas com o d. MPT, o intercâmbio de informações, orientações e experiências é sempre proveitoso e reverte em inequívoco benefício para os litigantes. É certo que a empresa requerida não poderia contratar empregado portador de deficiência cujas limitações o inabilitem à atividade para a qual foi contratado, porém, nesse caso, tal restrição não teria origem unicamente na deficiência do indivíduo, nem incursionaria já no preconceito, mas poderia ser atribuída à própria inabilidade para o exercício da função, situação que não encerraria discriminação ilegítima, como ocorreu. Assim, **em que pese ter sido cumprida a cota social prevista na Lei 8.213/91, inegável o efeito deletério produzido com a conduta da empresa em retardar o cumprimento legal e em formular ofertas de emprego com inserção de requisitos discriminatórios referentes a sexo, idade e tipo de deficiência, criando óbice a determinados indivíduos que, por critérios vis, ficaram excluídos da obtenção de emprego perante a empresa, a qual incorreu em dano moral coletivo que deve ser reparado, em virtude de sua conduta transgredir a ordem jurídica e social.** Nesse contexto, é inegável a existência de dano decorrente da violação a direitos e princípios constitucionais, atentando a ré contra postulados fundamentais exortados na Lei Maior, a garantia à dignidade da pessoa humana, ao valor social do trabalho, à igualdade, à não-discriminação e à busca do pleno emprego (arts. 1º, III, 3º, IV, 5º, *caput* e I, 7º, XXX e 170, VII e VIII), dentre outros igualmente incidentes. Os prejuízos causados não se restringem, por outro lado, aos indivíduos que desde logo tiveram negado acesso a emprego na empresa por critérios discriminatórios. Antes, alcançam toda a coletividade que, se submetendo aos mais variados, e nem sempre equânimes e justos, critérios para obtenção de emprego, sofre a estigmatização das diferenças e

a exclusão injustificada, em manifesto prejuízo ao bem estar e paz sociais. Tal proceder importa em gerar ao ofensor a obrigação de reparar o dano causado à coletividade, conforme base legal existente (arts. 1º, LV, e 21, da LACP, e 2º, parágrafo único, 90 e 117, do CDC).

TRT-PR-98911-2006-008-09-00-4-ACO-25083-2009 - 5A. TURMA

Relator: ENEIDA CORNEL

Publicado no DJPR em 04-08-2009

1. AÇÃO CIVIL PÚBLICA - VALIDADE DE CLÁUSULA CONVENCIONAL - O que se busca na inicial é a tutela ressarcitória na forma específica (fazer e não fazer) e pelo equivalente monetário (pagar quantia), em função dos direitos do grupo de empregados que o autor afirma violados. Induvidoso que a ação adequada à tutela desses direitos coletivos é a ação civil pública, nos termos do inciso III do artigo 129 da Constituição Federal e do inciso IV do artigo 1º da Lei n. 7.347-85. No âmbito da ação civil pública, o reconhecimento de nulidade de cláusulas convencionais, o que sequer ocorreu na hipótese, é meramente incidental, não surtindo efeitos "para todos", tal como ocorre na ação anulatória. Aliás, a discussão envolvendo a aplicabilidade de acordos coletivos de trabalho foi trazida justamente com a defesa, o que evidentemente não é capaz de alterar o objeto da presente demanda. A pretensão deduzida na inicial é de tutela de direitos coletivos, veiculada por meio da ação adequada, cuja competência para análise e julgamento cabe ao Juízo de primeiro grau do local onde ocorreu o dano, de acordo com o disposto no artigo 2º da Lei n. 7.347-85 c/c inciso II do artigo 93 do Código de Defesa do Consumidor.

2. VALIDADE DO TACÓGRAFO COMO MEIO DE REGISTRO DE JORNADA - O equipamento tacógrafo, isoladamente, não se presta para o controle de jornada, embora seja um indicativo do tempo em que o veículo conduzido pelo empregado esteve em movimento e, portanto, em trabalho. Nessa mesma linha segue o entendimento firmado na orientação jurisprudencial n. 332, da SBDI-1, do TST, em termos: "Motorista. Horas extras. Atividade externa. Controle de jornada por tacógrafo. Resolução n. 816/1986 do CONTRAN. O tacógrafo, por si só, sem a existência de outros elementos, não serve para controlar a jornada de trabalho de empregado que exerce atividade externa." . A verificação de labor além do consignado nos discos retira a fidelidade do sistema como meio de controle da duração do trabalho, o que é perfeitamente compreensível, já que a função do equipamento é a de registrar a velocidade e o tempo de uso do veículo. A utilização do tacógrafo, conforme esclarecido pela ré nas razões de recurso, visa a atender às exigências (resoluções) de órgãos como a Agência Nacional de Transportes Terrestres e o Conselho Nacional de Trânsito, mas não especificamente à legislação trabalhista. E não há como negar que o uso dos discos de tacógrafo na medição do tempo de trabalho dificulta o controle das horas extras por parte do motorista. Necessário, portanto, o uso de mecanismo próprio de controle de jornada que cumpra a finalidade prevista no § 2º do artigo 74 da CLT.

3. DANO MORAL COLETIVO - LESÃO AOS DIREITOS DOS MOTORISTAS - O setor de transportes, conquanto possua regramento específico, não está isento do cumprimento da legislação trabalhista. Não

há lei que excetue as empresas de transporte da observância das normas relativas à duração do trabalho, nos termos do artigo 57 da CLT. De modo que se a ré descumpriu a legislação trabalhista e com isso violou direitos de seus empregados, deve responder em face dos danos causados, incluindo o dano moral coletivo. As normas que regem a duração do trabalho visam principalmente a proteger a integridade física e mental dos trabalhadores. O objetivo é o de evitar a fadiga e o estresse na prestação de serviços e com isso evitar doenças e acidentes. Além disso, há um fator de ordem social envolvido, pois o empregado também deve dispor de tempo para o convívio familiar e outras atividades sociais. Nem é preciso alertar a importância que o controle da duração do trabalho assume quando se trata da jornada de motoristas que atuam no transporte de passageiros. Por mais avançada que seja a tecnologia atual, como noticia a recorrente, fato é que os veículos ainda são conduzidos por pessoas. E as pessoas, cansadas e estressadas, ficam mais suscetíveis a falhas, o que no caso de empregados da ré pode ser catastrófico. À luz desse contexto, não se pode negar que a conduta da ré gerou injusta lesão à esfera moral da coletividade de motoristas por ela empregados. É certo que houve violação antijurídica de valores coletivos, à medida que a ausência de controle das horas efetivamente laboradas, além de impedir a exata contraprestação, ainda põe em risco a vida dos trabalhadores e da sociedade. Isso acarreta, sem dúvida, dano à intimidade e à dignidade dos trabalhadores, pelo qual deve suportar a empregadora indenização reparatória.

4. INTERVALO INTRAJORNADA - No que tange ao tempo mínimo de intervalo intrajornada, não obstante os termos dos instrumentos coletivos, sua redução só é permitida se observadas as exigências contidas no § 3º do artigo 71 da CLT. Tal disposição de lei constitui norma de ordem pública que assegura o descanso mínimo intrajornada ao empregado que cumpre jornada superior a seis horas (hipótese dos autos), norma insuscetível de ser flexibilizada apenas por meio de ajuste coletivo. É certo que a Constituição Federal, em seu artigo 7º, inciso XXVI, reconheceu as negociações coletivas de trabalho. Contudo, não significa dizer que no conteúdo das convenções ou acordos coletivos se possa tolerar a inserção de cláusulas que consubstanciem autêntica renúncia a direitos mínimos reconhecidos em lei, porquanto não se está diante de verdadeira negociação coletiva, mas de submissão aos interesses de uma das partes contratantes, com flagrante prejuízo à outra parte.

Permite a lei (art. 71, caput, da CLT), desde que por negociação coletiva, a ampliação do intervalo máximo de duas horas para descanso e alimentação. O que não quer dizer que o empregado possa ficar ao inteiro arbítrio da ré, sem condições de organizar sua vida social ou familiar, prática vedada segundo o texto do artigo 122 do Código Civil. Apesar do permissivo legal que autoriza a possibilidade de elástico do intervalo, mediante negociação coletiva, há a necessidade de estipulação rigorosa de critérios, o que deve ser pactuado individual ou mesmo coletivamente, já que a norma autônoma não estabelece os limites para a duração do intervalo.

5. INTERVALO ENTRE JORNADAS - As anotações de ponto referentes ao empregado Osvaldo Teixeira (fls. 324-327) mostram que o intervalo entre jornadas usualmente praticado era de apenas dez horas, inferior ao tempo mínimo exigido no artigo 66 da CLT. O mesmo ocorre e em diversas oportunidades em relação ao motorista Hildo Veloso, conforme espelhos de ponto de fls. 423-449. Recurso a que se dá

provimento para determinar que a ré observe o intervalo mínimo de onze horas entre jornadas, nos termos do artigo 66 da CLT.

TRT-PR-98902-2006-657-09-00-2-ACO-30350-2008 - 2A. TURMA

Relator: ANA CAROLINA ZAINA

Publicado no DJPR em 26-08-2008

DANO MORAL (EXTRAPATRIMONIAL) COLETIVO - INTERMEDIÇÃO DE MÃO-DE-OBRA DA ATIVIDADE FIM E FALTA DE INSTALAÇÕES PARA REFEIÇÕES E SANITÁRIAS - DEVER DE REPARAR O DANO CAUSADO A DIREITOS DIFUSOS E COLETIVOS - RESPONSABILIDADE OBJETIVA - FUNDAMENTOS LEGAIS

I. O dano moral coletivo ou o dano extrapatrimonial coletivo podem ser objeto de responsabilização do causador do dano por meio de pagamento de indenização, sendo o Ministério Público do Trabalho o ente responsável por zelar pela reparação de danos difusos ou coletivos.

II. Os valores do trabalho, assim como os sociais, ambientais, econômicos, atingem uma dimensão transindividual, justamente pelo seu poder de influenciar a vida em sociedade.

III. Caracterizado o dano moral coletivo, na medida em que a ré utilizou intermediação de mão-de-obra para a consecução de atividades ligadas aos seus objetivos sociais e deixou de observar as disposições da NR 31, principalmente quanto à obrigação de fornecer locais adequados, ainda que rústicos, para tomada de refeições e instalações sanitárias adequadas aos trabalhadores.

IV. A responsabilidade nos casos de dano moral coletivo é objetiva, ou seja, independe da comprovação de culpa e o dever de reparar remanesce mesmo quando o agente não pretendia o resultado lesivo.

V. Os fundamentos legais para o pagamento de indenização pelos danos morais causados a direitos difusos e coletivos são os seguintes: Lei 4.717/65 (Ação Popular); arts. 5º, incisos V, X, LXX e LXXIII, 6º, 7º, 194, 196, 205, 220, 225 e 227 da Carta Maior; Lei 7.347/85 (Ação Civil Pública) e Lei 8.078/90 (Código de Defesa do Consumidor).

TRT-PR-98909-2006-673-09-00-3-ACO-06917-2009 - 2A. TURMA

Relator: ROSEMARIE DIEDRICHS PIMPÃO

Publicado no DJPR em 03-03-2009

DANO MORAL COLETIVO - INADIMPLEMENTO DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS - O inadimplemento reiterado de obrigações trabalhistas por parte do empregador caracteriza violação aos direitos fundamentais dos trabalhadores, de segunda geração, exsurgindo o dano moral coletivo postulado pelo d. Ministério Público do Trabalho.

Dentre os princípios de segunda geração, emerge o da progressividade, à luz do qual incumbe aos Estados que ratificaram a Convenção Americana de Direitos Humanos, bem assim o PIDESC, adotar as medidas cabíveis à garantia da plena

efetividade dos direitos humanos, "até o máximo de que disponham". Tal princípio impõe, portanto, ao Estado-Juiz, quando provocado (CPC, artigo segundo) atuar de forma a coibir a violação de direitos humanos trabalhistas, como a constatada nos autos, ainda que por meio de imposição de penalidades, pois evidente o dano moral coletivo que decorre de tais violações, sob pena de, observadas as devidas proporções, cancelar o que Hannah Arendt denominou, já em 1963, a banalização do mal (ARENDR, H. Eichmann em Jerusalém - um relato sobre a banalidade do mal, p. 312. São Paulo: Editora Companhia das Letras, 2008). O trabalho humano não pode ser considerado como mera mercadoria no sistema capitalista, mormente em face dos princípios da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho (CF, art. 1º, III e IV, e 170). Diferentemente dos direitos de primeira geração, que ostentam caráter individual, a violação aos direitos sociais, de segunda dimensão, importam em ofensa a valores de ordem moral, ou seja, de caráter extrapatrimonial, ínsitos a toda coletividade. Na hipótese em apreço, **a contumaz violação a direitos humanos trabalhistas, como a que se verifica na hipótese em apreço, torna imperiosa, sob minha ótica, o dever de indenizar o dano moral coletivo, como postulado na peça de ingresso.**

TRT-PR-06384-2008-673-09-00-0-ACO-39535-2009 - 2A. TURMA

Relator: ADAYDE SANTOS CECONE

Publicado no DJPR em 17-11-2009

SINDICATO - EXCLUSÃO ARBITRÁRIA DE ASSOCIADOS - DANO MORAL COLETIVO - CABIMENTO. A função social do Sindicato é defender os interesses econômicos e trabalhistas de seus associados, além de contribuir para seu pleno desenvolvimento (artigos 477, 500, 513, 514 e 592 da CLT e artigo 18 da Lei 5.584/70). Assim, **incorre em dano moral coletivo, passível de indenização, o sindicato que, por intermédio de sua diretoria, promove a exclusão arbitrária de centenas de sindicalizados, afrontando expressa disposição convencional em sentido contrário e às suas próprias finalidades sociais.** Recurso do MPT a que se dá provimento para condenar o sindicato ao pagamento de indenização por dano moral coletivo, a ser revertida em favor do FAT.

TRT-PR-00111-2010-660-09-00-0-ACO-08105-2011 - 2A. TURMA

Relator: ANA CAROLINA ZAINA

Publicado no DEJT em 15-03-2011

AÇÃO CIVIL PÚBLICA. DANO MORAL COLETIVO. A ação lesiva da empresa contra garantias de seus empregados é capaz de configurar dano moral coletivo, por ferir valores e bens fundamentais para a sociedade, considerada em seu caráter transindividual. O ofensor deve responder pela reparação, independentemente da configuração de culpa que, de toda sorte, se revela facilmente nessa espécie de lesão. **Sonegação dos intervalos previstos em lei, falta de recolhimento de verbas fundiárias, entre**

outras condutas irregulares, colocam em risco a higidez física dos trabalhadores, comprometem o sistema de proteção contra perda do emprego e a concretização de projetos sociais custeados pelo FGTS. O dano moral coletivo é patente e deve ser indenizado. **DESTINAÇÃO DO VALOR DA INDENIZAÇÃO.** Conquanto seja louvável a determinação judicial de que o valor da indenização reverta a instituição de assistência social, de molde a gerar benefícios à comunidade local, parece mais justo direcionar tais valores à proteção do trabalhador. É que, embora se possa afirmar que atitudes como a da ré atinjam, em certa medida, toda a coletividade, por revelar menoscabo a valores caros a todo o grupo social, é inegável o abalo direto à categoria de trabalhadores. A situação difere daquelas em que se determina a reversão a instituições sociais do valor das multas impostas por descumprimento de obrigação de fazer. Enquanto não seja criado o fundo específico a que se refere o art. 13, da Lei da Ação Civil Pública, é razoável entender que a função pode ser cumprida pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador. Dessa forma, fica bastante claro que, do universo da comunidade lesada, destaca-se o microcosmo dos trabalhadores e, dentre eles, os que possam vir a necessitar de amparo, seja em razão da conduta ilícita ou meramente displicente do empregador, seja em virtude de ato arbitrário que, por exemplo, ceife o emprego sem motivo. Recurso provido, em parte, para modificar a destinação do valor fixado a título de indenização por danos morais.

05283-2010-071-09-00-4-ACO-22969-2011 - 4ª TURMA

Relator: LUIZ CELSO NAPP

Publicado no DEJT em 17-06-2011

ALICIAMENTO DE TRABALHADORES. DEMISSÃO EM MASSA. AUSÊNCIA DE PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS. DANO MORAL COLETIVO CONFIGURADO. A conduta da empresa, ao angariar trabalhadores em regiões diversas daquela em que a atividade laborativa seria exercida, é extremamente grave, chegando a constituir ilícito penal (art. 207, "caput" e § 1º, CP). É juridicamente inaceitável que o empregador possa abandonar os trabalhadores aliciados à própria sorte na cidade da prestação dos serviços, sem lhes pagar as verbas rescisórias e sem assegurar condições de retorno ao local de origem. Dano moral coletivo configurado.

32505-2009-011-09-00-4-ACO-46194-2011 – 2ª. TURMA

Relator: ANA CAROLINA ZAINA

Publicado no DEJT em 18-01-2012

COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Ação relativa tanto ao **período contratual quanto ao pré-contratual.** **LEGITIMIDADE DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO.** Ação Civil Pública. Tutela de direitos trabalhistas de empregadas e candidatas à vaga de emprego. Danos genéricos. Interesse Coletivo. **DANO MORAL COLETIVO.** Prática de atos ofensivos à honra, à intimidade e à dignidade das

trabalhadoras. A prova testemunhal foi uníssona quanto à ocorrência dos fatos descritos na petição inicial, o que, aliado à farta documentação, trazida aos autos, **torna inequívoco o assédio moral e sexual perpetrado pelo réu contra número significativo de mulheres, empregadas domésticas ou candidatas à vaga de emprego, durante largo lapso temporal, além da prática de atos abusivos de retenção de documentos e objetos pessoais, falta de pagamento de salários e exigência de exames médicos não relacionados com a função a ser exercida pelas vítimas.** **MAJORAÇÃO DO QUANTUM INDENIZATÓRIO.** Cabimento. Elevada condição econômica do réu. Indiscutível gravidade e repercussão da lesão. Repetição dos atos ilícitos ao longo do tempo. Alto grau de reprovação da conduta do ofensor. Tendo em vista os referidos parâmetros e também os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade e a função sancionatória e pedagógica (caráter diretivo do Direito), **cabível a majoração da indenização para R\$400.000,00** (quatrocentos mil reais).