

PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO

2ª VARA DO TRABALHO DE GRAMADO

**ACPCiv 0020875-92.2025.5.04.0352**

AUTOR: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

RÉU: ----- E OUTROS (1)

**Número: 0020875-92.2025.5.04.0352**

Após a análise dos autos, foi prolatada a seguinte SENTENÇA DE CONHECIMENTO, em secretaria, no dia 29-03-2026.

### **I – RELATÓRIO:**

**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO** ajuíza ação civil pública em face de ----- e ----- em 05-08-2025.

Expostos os fatos e a causa de pedir, conforme a petição inicial apresentada (ID. b2dafa5), postula que os réus se abstenham de exigir de seus empregados jornada de trabalho superior a 10h diárias e prestação de mais de duas horas extras por dia; observem o intervalo interjornadas mínimo de onze horas; concedam repouso semanal remunerado e abstenham-se de exigir de seus empregados labor por mais de seis dias consecutivos; abstenham-se de praticar violência física e verbal contra seus empregados e respectivos familiares; abstenham-se de praticar ou tolerar assédio moral contra os trabalhadores; abstenham-se de esmurrar paredes, quebrar dolosamente objetos e praticar qualquer outro comportamento violento que provoque medo, represente ameaça ou degrade o ambiente de trabalho; mantenham os cachorros e outros animais distantes dos trabalhadores, impedindo que haja possibilidade de contato em postos de trabalho, instalações sanitárias, locais para refeição, locais para descanso, entradas, saídas, áreas de circulação e demais locais percorridos pelos funcionários; abstenham-se de exigir ou solicitar aos trabalhadores que realizem atividades de limpeza de fezes, urina e “demais sujeiras” de cachorros ou outros animais, salvo se a atividade for expressamente prevista em contrato de trabalho, tudo sob pena de pagamento de multa cominatória, bem como sejam condenados ao pagamento de indenização por dano moral coletivo. Dá à causa o valor de R\$ 500.000,00 (quinhentos mil reais). Junta documentos.



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.

<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdfInteiroTeor/validacao/2974d892f3a4febd7415dcc695d7ebd09d4c479>

É deferida em parte a tutela de urgência requerida na exordial para determinar que os réus “1) abstenham-se imediatamente de praticar qualquer ato de violência física contra trabalhadores ou seus familiares, sob pena de multa de R\$ 100.000,00 por trabalhador; 2) abstenham-se imediatamente de praticar qualquer ato de violência verbal contra trabalhadores ou seus familiares, incluindo xingamentos, sob pena de multa de R\$ 50.000,00 por trabalhador; 3) abstenham-se imediatamente de submeter trabalhadores a atos de assédio moral ou, de qualquer forma, tolerar a sua prática, sob pena de multa de R\$ 75.000,00 por trabalhador; 4) abstenham-se imediatamente de esmurrar paredes, quebrar dolosamente objetos e praticar qualquer outro comportamento violento que provoque medo, represente ameaça ou degrade o ambiente de trabalho, sob pena de multa de R\$ 50.000,00 por ocorrência; 5) mantenham os cachorros e outros animais distantes dos trabalhadores, impedindo que haja possibilidade de contato em postos de trabalho, instalações sanitárias, locais para refeição, locais para descanso, entradas, saídas, áreas de circulação e demais locais percorridos pelos trabalhadores, sob pena de multa mensal de R\$ 50.000,00; 6) abstenham-se imediatamente de exigir ou solicitar dos trabalhadores que realizem atividades de limpeza de fezes, urina e demais sujeiras de cachorros ou outros animais, salvo se a atividade for expressamente prevista em contrato de trabalho, sob pena de multa mensal de R\$ 20.000,00; 7) divulgar nos quadros de avisos e demais canais internos de comunicação da empresa a decisão judicial vigente que esteja impondo aos réus alguma das obrigações de fazer e não fazer postuladas nesta ação, sob pena de multa mensal de R\$ 20.000,00” (decisão de ID. 6091c60).

Citados, os réus apresentam defesa escrita conjunta (ID. 1658c34), suscitando, em preliminares, a carência de ação por ilegitimidade ativa, a ausência de interesse processual e a coisa julgada. No mérito, impugnam, articuladamente, os fatos e os pedidos deduzidos na petição inicial, postulando a improcedência da ação. Juntam documentos.

A parte autora manifesta-se sobre a defesa e documentos juntados pelos réus (ID. b67fcb2).

Durante a instrução processual, é realizada a oitiva de três testemunhas convidadas pela parte autora.

Inexistindo outras provas a serem produzidas, encerra-se a instrução processual, com razões finais por memoriais (ID's e7c62b3 e 89d62db, respectivamente).

Rejeitadas as propostas conciliatórias.

Vêm os autos conclusos para o julgamento.

É o relatório.

## II – FUNDAMENTAÇÃO



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.

<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdfInteiroTeor/validacao/2974d892f3a4febd7415dcc695d7ebd09d4c479>

## 1. PRELIMINARES

### 1.1 DA CARÊNCIA DE AÇÃO POR ILEGITIMIDADE ATIVA.

Os réus suscitam a carência de ação por ilegitimidade ativa do **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO** suscitando, em síntese, que a ação trata de direitos individuais heterogêneos, os quais já foram objeto de ações individuais ajuizadas pelos empregados que formularam as denúncias que ensejaram a instauração do inquérito civil que deu origem à presente demanda.

Analiso.

A legitimidade do **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO** para o ajuizado de ação civil pública possui fundamento constitucional no artigo 129, inciso III, da Carta da República de 1988, que confere ao *Parquet* a incumbência de proteger interesses difusos e coletivos. No âmbito da Justiça do Trabalho, sua legitimidade encontra previsão no artigo 83, inciso III, da Lei Complementar nº 75/93, com especial ênfase na proteção dos direitos sociais constitucionalmente garantidos.

No caso dos autos, o cerne do litígio consiste na grave violação de normas cogentes atinentes à saúde, à higiene e à segurança do trabalho, culminando na ocorrência de assédio moral e atos de violência física, verbal e psicológica contra os trabalhadores e seus familiares.

A garantia ao meio ambiente de trabalho seguro e salubre, protegido de toda forma de violência, constitui um direito fundamental de natureza coletiva, socialmente indivisível, assegurado nos artigos 7º, inciso XXII, 196, 200 incisos II e VIII e 225, *caput*, ambos da Constituição.

A agressão a esses preceitos não se limita à esfera dos trabalhadores imediatamente lesados ou da categoria profissional, mas configura uma lesão direta e objetiva ao patrimônio ético-social da coletividade, caracterizando, portanto, um interesse difuso e coletivo *stricto sensu* que autoriza a intervenção do Ministério Público. Mais a meta 8.8 da Agenda 2030 da ONU - Organização das Nações Unidas para o Desenvolvimento Sustentável é a de "Proteger os direitos trabalhistas e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores migrantes, em particular as mulheres migrantes, e pessoas em empregos precários"

Condições degradantes de trabalho como a exposição deliberada a riscos biológicos e físicos, bem como a prática de atos de violência e assédio moral representam uma afronta à ordem jurídica e à dignidade da pessoa humana - artigo 1º, inciso III, da Constituição - que reclama uma resposta judicial de caráter inibitória e reparatória em nível coletivo, independentemente das ações individuais. A Lei Complementar nº 75/1993 estrutura as atribuições do Ministério Público do Trabalho e, combinada com o art. 129, III, da Constituição, sustenta sua atuação em tutela coletiva, recomendações, inquérito civil, TAC e ação civil pública. A Lei da Ação Civil Pública também é base central para a atuação



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.

<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdfInteiroTeor/validacao/2974d892f3a4febd7415dcc695d7ebd09d4c479>

preventiva e reparatória do MPT em defesa do meio ambiente do trabalho, inclusive quando o dano é coletivo ou difuso.

Dessa forma, o **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO** possui evidente e inegável legitimidade ativa *ad causam* para o ajuizamento da presente ação civil pública. Logo, rejeito a preliminar arguida.

## 1.2 DA AUSÊNCIA DE INTERESSE PROCESSUAL.

Os réus alegam não serem reincidentes no desrespeito à legislação trabalhista, aduzindo que os trabalhadores que formularam denúncias junto ao Ministério Público também ajuizaram ações individuais, por meio das quais receberam as indenizações a que fariam jus. Alegam que seus empregados prestam horas extras de forma esporádica, ocasiões em que a jornada é devidamente registrada e remunerada. Asseveram que as obrigações de fazer e não fazer deduzidas na exordial já foram espontaneamente adimplidas, citando a construção de canil para as cachorras. Concluem, por tais fundamentos, pela ausência de interesse processual do **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**.

Analiso.

Inicialmente, nos termos do artigo 485, inc. VI, do CPC, aplicado subsidiariamente ao processo do trabalho por força da cláusula de abertura de sistema contida no artigo 769 da CLT, o juiz não resolverá o mérito quando verificar a ausência de interesse processual da parte.

Nesse sentido, necessário esclarecer que o interesse processual se desdobra em duas facetas. A necessidade do provimento jurisdicional para a tutela do bem da vida (interessenecessidade) e a utilização do meio processual adequado (interesse-adequação), na medida em que o interesse de agir é a necessidade concreta do provimento jurisdicional e a utilidade da prestação jurisdicional, como forma de solução da lide.

A alegação de afetação ao ambiente do trabalho, no qual se inclui o ambiente psicológico do trabalho e a resolução de tal problema é interesse de toda sociedade, e portanto, tem o Ministério Público do Trabalho interesse em propor a presente ação. Sobre o interesse do MPT a Constituição dá o ponto de partida mais forte: o art. 1º, III, consagra a dignidade da pessoa humana; o art. 6º inclui a saúde como direito social; o art. 7º, XXII, assegura a redução dos riscos inerentes ao trabalho por normas de saúde, higiene e segurança; e o art. 7º, XXVIII, trata da reparação quando houver dano decorrente do trabalho. Além disso, o art. 196 afirma que a saúde é direito de todos e dever do Estado, e o art. 200, II, inclui a execução de ações de saúde do trabalhador. Para a tutela coletiva pelo MPT, o art. 129, III, autoriza a defesa de interesses difusos e coletivos, o que abrange o meio ambiente laboral psicologicamente saudável.

Mas no âmbito infraconstitucional segue o interesse do MPT exposto na



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.

<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdfInteiroTeor/validacao/2974d892f3a4febd7415dcc695d7ebd09d4c479>

própria CLT. O art. 157, da CLT impõe ao empregador cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho, e o art. 158 fixa deveres do empregado, compondo a lógica de prevenção do meio ambiente laboral. A proteção ao sofrimento psíquico também se apoia nos arts. 223-A a 223-G da CLT, que disciplinam o dano extrapatrimonial nas relações de trabalho, incluindo lesões à honra, à imagem, à saúde e à integridade psíquica. Em casos de assédio moral, humilhação, rigor excessivo ou atos lesivos à honra, o art. 483 da CLT pode reforçar a gravidade da conduta e sua ilicitude trabalhista.

A tutela inibitória é especialmente adequada para impedir a prática, repetição ou continuação de ilícitos que afetem a saúde psíquica no trabalho e a suposta ausência de continuidade da conduta não retira o interesse do MPT, na medida em que tal prática jamais pode ser reiterada e há o dano moral coletivo a ser apreciado que não deixa de existir pela cessação da prática.

No caso dos autos, os reclamados, em contestação, negam as agressões físicas, verbais e morais aos trabalhadores, narradas na exordial. A controvérsia implica em litígio a ser dirimido judicialmente, o qual foi submetido ao Poder Judiciário por meio processual adequado (ação civil pública).

Assim, resta evidente o interesse processual do **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**, devendo a preliminar ser rejeitada.

### **1.3 DA COISA JULGADA.**

Os réus aduzem a existência de coisa julgada sob o fundamento que os trabalhadores indicados pelo Ministério Público como vítimas das ações e omissões dos reclamados, já ajuizaram ações individuais, por meio das quais postularam as parcelas que entendem devidas, inclusive indenizações por danos morais.

Analiso.

Nos termos do art. 337, § 4, do CPC, dispositivo aplicado subsidiariamente ao processo do trabalho por força do art. 769 da CLT, coisa julgada significa a reprodução de uma causa anteriormente ajuizada que já se encontra extinta por sentença de mérito da qual nenhum recurso mais é cabível.

Há reprodução da ação quando presente a tríplice identidade, ou seja, mesmas partes, causa de pedir e pedido em ambas as ações. O ordenamento jurídico vigente não permite a duplicidade de processos tendo por objeto a mesma lide, esteja ela pendente, como mérito de algum processo em curso, esteja ela definitivamente composta, como coisa julgada derivada de algum processo já extinto.

A proibição do “bis in idem”, portanto, implica impedir o processamento da



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.

<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdfInteiroTeor/validacao/2974d892f3a4febf7415dcc695d7ebd09d4c479>

ação cuja lide já é objeto de outro processo pendente ou já definitivamente encerrado com julgamento do mérito.

As ações coletivas, entretanto, segundo o que disciplina o art. 104 do Código de Defesa do Consumidor, não induzem a litispendência entre as ações individuais, exceto quando há rol de substituídos e, mesmo neste caso, sempre cabível a declaração expressa de preferência entre uma ou outra ação.

Outrossim, como na ação coletiva a parte integrante do polo ativo é o substituto processual com capacidade para atuar em nome de uma coletividade, não se configura a identidade de partes, requisito indispensável para configuração da litispendência. Aplicável ao caso, de forma analógica, o conteúdo da Súmula n. 56 do E. TRT da 4ª Região.

De todo modo, não vejo identidade de pedidos entre a presente ação e os processos individuais ajuizados pelos trabalhadores, seja em relação às obrigações de fazer e não fazer, seja quanto o pleito indenizatório, que, no caso em tela, refere-se ao dano moral coletivo, sofrido por toda a sociedade, e que não se confunde com o dano moral postulado nas ações individuais, referentes ao dano extrapatrimonial sofrido por cada um dos empregados reclamantes. As vítimas dos danos, portanto, são distintas, motivo pelo qual os pedidos não se confundem. Aqui o interesse tutelado é o meio ambiente do trabalho, o trabalho decente e a saúde e segurança dos trabalhadores, observando a necessidade de garantia de trabalho decente e respeito as Convenções 155 da e 187 ambas da OIT.

Pelos argumentos acima apresentados, rejeito a preliminar.

## **2. MÉRITO.**

### **2.1 DA JORNADA DE TRABALHO. DAS HORAS EXTRAS. DO REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. DO INTERVALO INTERJORNADAS.**

O autor refere haver recebido, em seu sítio eletrônico, denúncias de que os réus efetuavam ameaças, não anotavam a CTPS de seus empregados e mantinham cachorros soltos dentro da empresa, que mordiam os trabalhadores. Assim, instaurou procedimento investigativo nº 000481.2025.04.006/2, que confirmou as denúncias e apurou fatos ainda mais graves, que vêm ocorrendo há bastante tempo, tais como xingamentos e gritos no ambiente de trabalho, agressão física e imposição de excesso de horas extras. Em relação a este último aspecto, aduz que, nos períodos de alta demanda, os réus impõem aos trabalhadores jornadas exaustivas, em prejuízo ao intervalo interjornadas e sem descanso semanal, violando os limites legais máximos da jornada de trabalho e mínimos de descanso. Assevera que seus empregados trabalharam quase trinta dias consecutivos em jornadas diárias de doze horas ou mais, em prejuízo ao intervalo interjornadas mínimo de onze horas. Narra que a recusa dos empregados em trabalhar as horas extras exigidas resultou em atos de violência física e verbal por parte do empregador. Postula provimento jurisdicional determinando que os réus se abstenham de “manter empregados trabalhando por



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.

<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdfInteiroTeor/validacao/2974d892f3a4febd7415dcc695d7ebd09d4c479>

período superior a 10 horas por dia ou superior a 2 horas extras por dia, sob pena de multa mensal de R\$ 20.000,00, acrescida de R\$ 1.000,00 por trabalhador”; concedam “período mínimo de 11 horas consecutivas para descanso entre duas jornadas de trabalho, sob pena de multa mensal de R\$ 20.000,00, acrescida de R\$ 1.000,00 por trabalhador”; e concedam “descanso semanal remunerado, abstendo-se de manter empregado laborando por mais de seis dias consecutivos, sob pena de multa mensal de R\$ 20.000,00, acrescida de R\$ 1.000,00 por trabalhador”.

Os réus não contestam a narrativa da exordial, limitando-se a alegar que as horas extras são prestadas esporadicamente, como, por exemplo, no mês de agosto de 2024, período de propaganda eleitoral referente à eleições municipais, que somente ocorrem a cada quatro anos. Neste sentido, referem que as jornadas de trabalho foram integralmente registradas e quitadas.

#### Analiso.

Ante a ausência de contestação específica, resta incontroverso que os reclamados exigem de seus empregados labor em jornadas superiores ao limite máximo diário de 10h, em prejuízo ao intervalo interjornadas mínimo de onze horas e ao repouso semanal. Não bastasse, tais fatos ainda restam comprovados pelos controles de jornadas juntados aos autos (ID. b4d74c5).

O limite máximo de prorrogação de jornada estabelecido pelo *caput* do art. 59 da CLT e o respeito aos dias destinados ao descanso semanal remunerado do trabalhador são normas cogentes, e não de observância opcional, vez que versam sobre padrões mínimos de saúde e segurança do trabalhador, tendo sido elevados, inclusive, ao patamar de direitos assegurados constitucionalmente, na forma do art. 7º, incisos XIII e XV, respectivamente, da Carta da República de 1988.

Já no que se refere ao intervalo interjornadas, nos termos do que disciplina o art. 66 da CLT, é assegurado a todo trabalhador, entre duas jornadas de trabalho, um intervalo mínimo de onze horas consecutivas para descanso. Trata-se, da mesma forma, de norma que assegura padrões mínimos de segurança e saúde do empregado, e, portanto, de observância obrigatória pelo empregador.

Ademais, o excesso de horas extras, a supressão do intervalo intrajornada e o desrespeito ao intervalo entre jornadas não representam apenas infrações formais à legislação trabalhista. Essas condutas atingem diretamente a saúde física e mental do trabalhador, pois comprometem o repouso, a recuperação das energias, a convivência social e a própria capacidade de organização psíquica, criando um ambiente laboral doentio e incompatível com o trabalho decente.

Precisa ser repetido, apesar de já dito nas preliminares, que Constituição assegura, como fundamentos da República, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho, ambos indisponíveis na conformação das relações laborais e ambos inscritos no primeiro artigo de nossa Constituição: art 1º, incisos III e IV. Mais: no plano dos direitos sociais, o art. 7º garante, entre outros, a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, além do direito



ao repouso e à limitação da jornada. Também o art. 1º, III, e o art. 6º, ao consagrarem a dignidade humana e a saúde como direitos fundamentais, impõem leitura protetiva que não admite organização produtiva baseada em exaustão, privação de descanso e desgaste psíquico contínuo. Nessa mesma linha, o art. 196 estabelece que a saúde é direito de todos e dever do Estado, o que inclui o dever de prevenção de adoecimentos relacionados ao trabalho.

A submissão reiterada do empregado a jornadas excessivas e à supressão de pausas legalmente asseguradas rompe o equilíbrio necessário à preservação da saúde mental, porque impede a recomposição psicofísica entre períodos de labor. O trabalhador passa a viver em estado permanente de tensão, fadiga e hipervigilância, o que favorece ansiedade, irritabilidade, insônia, redução da convivência familiar e social, esgotamento emocional e outros adoecimentos psíquicos. Assim, a violação do tempo de descanso deixa de ser mera irregularidade quantitativa de jornada e se converte em fator de agressão à integridade da pessoa que trabalha.

Tal cenário também afronta o conceito de trabalho decente, construído à luz da centralidade da pessoa humana e da proteção contra condições degradantes. Trabalho decente não se resume ao pagamento de salário ou à formalidade contratual; exige ambiente laboral seguro, saudável, compatível com a limitação humana e apto a preservar a vida, a saúde e a liberdade do trabalhador. Quando o tempo de trabalho é expandido de modo abusivo e o tempo de descanso é reduzido ou eliminado, o labor deixa de cumprir função dignificante e passa a operar como mecanismo de desgaste e sofrimento, incompatível com a ordem constitucional.

No plano internacional, a proteção é igualmente expressiva. A Declaração Universal dos Direitos Humanos assegura o direito ao repouso e ao lazer, inclusive limitação razoável da jornada de trabalho e férias periódicas remuneradas. O Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais reconhece o direito de toda pessoa a condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo segurança e higiene, bem como o descanso, o lazer, a limitação razoável das horas de trabalho e férias remuneradas. A Convenção nº 155 da OIT reforça o dever de formular e aplicar política nacional de segurança e saúde dos trabalhadores e de adaptar o trabalho à pessoa humana, o que é incompatível com sistemas laborais marcados por sobrecarga contínua e supressão de pausas essenciais. A Convenção nº 187 da OIT, por sua vez, consolida a ideia de cultura permanente de prevenção em matéria de segurança e saúde no trabalho. Já a Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho reafirma a centralidade da proteção da dignidade e da saúde nas relações laborais.

Também a Agenda de Trabalho Decente da OIT orienta a construção de um modelo produtivo baseado em oportunidades de trabalho produtivo com proteção, respeito aos direitos fundamentais, diálogo social e condições adequadas de segurança e saúde. Não há trabalho decente quando a jornada é organizada para consumir a energia física e mental do empregado sem garantir os intervalos necessários à recuperação. A ausência de intervalo intrajornada e entre jornadas, somada à realização



habitual de horas extras excessivas, traduz uma lógica de exploração do tempo humano que degrada o ambiente de trabalho e compromete o direito fundamental à saúde.

Desse modo, a imposição de sobrejornada abusiva e a supressão de descansos legalmente assegurados configuram prática ilícita que viola a Constituição Federal, afronta tratados internacionais de direitos humanos e de direitos sociais incorporados ao sistema jurídico brasileiro, e produz ambiente laboral psicologicamente adoecedor. Em consequência, não se trata apenas de descumprimento contratual, mas de verdadeiro atentado à dignidade do trabalhador, à sua saúde mental e ao ideal normativo de trabalho decente.

Portanto, restando incontroverso que os demandados descumprem as normas pertinentes ao limite máximo da jornada de trabalho diária, bem como aquelas relativas ao descanso semanal e interjornadas, reputo que seus empregados fazem jus à tutela requerida pelo “*parquet*”, que encerra caráter preventivo e tem por objetivo impedir a prática, a repetição ou a continuação dos ilícitos verificados.

Pelas razões acima expostas, defiro a tutela pretendida no item “g” do rol de pedidos da petição inicial e determino que os réus abstenham-se de exigir de seus empregados labor diário superior a 10 horas ou superior a 2 horas extras por dia, sob pena de multa mensal de R\$ 20.000,00, acrescida de R\$ 1.000,00 por trabalhador.

Defiro, também, a tutela pretendida no item “h” do rol de pedidos da petição inicial e determino que os réus concedam período mínimo de 11 horas consecutivas para descanso entre duas jornadas de trabalho, sob pena de multa mensal de R\$ 20.000,00, acrescida de R\$ 1.000,00 por trabalhador.

Por fim, defiro a tutela pretendida no item “i” do rol de pedidos da petição inicial e determino que os réus concedam o descanso semanal remunerado, abstando-se de manter empregados laborando por mais de seis dias consecutivos, sob pena de multa mensal de R\$ 20.000,00, acrescida de R\$ 1.000,00 por trabalhador.

As multas fixadas serão revertidas a entidade de caráter social, projeto social ou órgão público, preferencialmente que atue na cidade de Canela, no Rio Grande do Sul, a ser indicado, oportunamente, pela parte autora - para a reparação da comunidade local afetada.

## **2.2 DO ASSÉDIO MORAL. DO DANO MORAL COLETIVO.**

Aduz o autor que o réu -----, titular da demandada -----, praticou atos de violência verbal, psicológica e física contra seus empregados, por meio de gritos, xingamentos, humilhações, socos em paredes, agarrões no



pescoço e empurrões. Também manteve cachorros no local de trabalho, expondo os trabalhadores a medo e a mordidas, além de os obrigar a limpar fezes e “sujeiras” dos animais, atividades alheias às funções contratadas. Relata que o réu -----, no dia 28-08-2020, agrediu fisicamente e verbalmente o empregado ----- quando este informou que não poderia prestar horas extras no sábado, em razão de possuir compromisso particular. Narra que o reclamado xingou e agrediu fisicamente a mãe da empregada --, que acompanhava a trabalhadora por ocasião do pagamento de suas parcelas resilitórias. Alega que o réu praticava assédio moral, xingando, humilhando e ofendendo seus empregados, inclusive com gritos e palavras de baixo calão. Aduz que o empregador apresentava rompantes de fúria, desferindo socos contra as paredes, destruindo máquinas e outros objetos. Refere a presença de cachorros circulando pelo ambiente de trabalho e, eventualmente, mordendo os empregados da gráfica, que eram obrigados a limpar as fezes e urina dos animais. Assevera que os trabalhadores não eram acolhidos e assistidos quando atacados pelos cachorros. Descreve episódio em que a funcionária -----, após ser ofendida pelo titular da empresa, foi aconselhada pela preposta Roberta, a comparecer ao trabalho, no dia seguinte, “bem arrumada”, para que o réu esquecesse do ocorrido. Menciona, ainda, o fato de os trabalhadores terem prestado serviços em favor da empresa sem que suas CTPS’s tenham sido anotadas. Postula provimento jurisdicional determinando que os réus se abstenham de “praticar qualquer ato de violência física contra trabalhadores ou seus familiares, sob pena de multa de R\$ 100.000,00 por trabalhador”; se abstenham de “praticar qualquer ato de violência verbal contra trabalhadores ou seus familiares, incluindo xingamentos, sob pena de multa de R\$ 50.000,00 por trabalhador”; se abstenham de “submeter trabalhadores a atos de assédio moral ou, de qualquer forma, tolerar a sua prática, sob pena de multa de R\$ 75.000,00 por trabalhador”; se abstenham de “esmurrar paredes, quebrar dolosamente objetos e praticar qualquer outro comportamento violento que provoque medo, represente ameaça ou degrade o ambiente de trabalho, sob pena de multa de R\$ 50.000,00 por ocorrência”; mantenham “os cachorros e outros animais distantes dos trabalhadores, impedindo que haja possibilidade de contato em postos de trabalho, instalações sanitárias, locais para refeição, locais para descanso, entradas, saídas, áreas de circulação e demais locais percorridos pelos trabalhadores, sob pena de multa mensal de R\$ 50.000,00”; abstenham-se “de exigir ou solicitar dos trabalhadores que realizem atividades de limpeza de fezes, urina e demais sujeiras de cachorros ou outros animais, salvo se a atividade for expressamente prevista em contrato de trabalho, sob pena de multa mensal de R\$ 20.000,00”. Postula, ainda, a condenação dos réus ao pagamento de indenização por danos morais coletivos no valor de R\$ 500.000,00 (quinhentos mil reais) a serem revertidos em prol de fundos de caráter social, bem como de entidades sociais, projetos sociais e/ou órgãos públicos, preferencialmente que atuem no Rio Grande do Sul, a serem indicados pelo MPT e autorizados pelo Juízo.

Os réus contestam, negando que o demandado ----- tenha praticado qualquer ato de violência física contra seus empregados, exceção feita à briga que teria sido provocada pelo trabalhador -----, em relação à qual o reclamado já teria quitado indenização por dano moral postulada pelo funcionário em ação individual. Admitem a existência de cobrança pela qualidade do trabalho dos empregados, negando a ocorrência de xingamentos ou assédio moral. Negam a prática de atos



violentos, tais como a destruição de equipamentos e socos nas paredes. Alegam haver construído canil para permanência das cachorras, o qual é higienizado pelo próprio reclamado. Negam a ocorrência de dano moral coletivo, sendo que as indenizações por danos individuais, postulados pelos empregados em suas reclamações trabalhistas, já foram quitadas. Alegam que as cachorras, apesar do porte grande, são dóceis e amistosas, permanecendo ao lado do réu e havendo recebido treinamento no local de trabalho. Negam, por fim, qualquer agressão à mãe da empregada Milena Velho de Souza.

Analiso.

O dano moral coletivo se configura como uma lesão, na esfera moral, de uma comunidade, quando ocorre a violação de valores coletivos, atingidos injustificadamente sob o aspecto jurídico. Trata-se de uma ofensa ao que a sociedade e a coletividade esperam quanto aos direitos fundamentais e transindividuais, passível de indenização como forma de compensar o dano sofrido e evitar que o ofensor reitere a conduta, com a finalidade punitiva e pedagógica inerentes à indenização imposta.

Para que se configure o direito à reparação correspondente, é necessária a comprovação da ilicitude, por ação ou omissão do ofensor, da existência do dano, que consiste na ofensa significativa a interesses extrapatrimoniais inequivocamente compartilhados por um determinado grupo de pessoas (comunidade, classe ou categoria de pessoas titulares de tais interesses protegidos), a percepção do dano causado, que corresponde aos efeitos produzidos pela conduta ilícita, traduzidos pelo sentimento de desvalor, repulsa, humilhação ou qualquer outra consequência de considerável conteúdo negativo, bem assim a existência de nexos causal entre a conduta e a lesão verificada.

No caso dos autos, o assédio moral e os episódios de violência física, verbal e psicológicas foram objeto de denúncias dos trabalhadores junto ao **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**, que instaurou inquérito civil que, não só confirmou os fatos denunciados como também constatou outras ocorrências, ainda mais graves.

O autor instruiu a exordial com as denúncias de, dentre outros fatos, maus tratos aos funcionários e a existência de cachorros de grande porte, soltos no local de trabalho, que mordiam os trabalhadores.

O empregado ----- lavrou boletim de ocorrência em razão de haver sido agredido fisicamente pelo réu ----- (ID. 904dc01), tendo sido juntada aos autos fotografia que comprova lesão no pescoço do trabalhador decorrente da agressão perpetrada pelo demandado (ID. a9d7019).

O Ministério Público promoveu a oitiva de testemunhas no âmbito do inquérito civil, ocasião em que a Sra. ----- confirmou ter sido chamada, juntamente com a colega -----, pelo proprietário da gráfica, de “irresponsáveis, burras e não sabiam fazer nada direito; que isso



aconteceu várias vezes. (...) ele saiu do escritório dele, foi até a produção e começou a gritar na frente de todo mundo falando, xingando a depoente; que outra funcionária estava empilhando uns papéis, e ele jogou os papel no chão e falou que ele ia quebrar a gráfica, que a gráfica era uma merda, que os funcionários eram uma merda; que aconteceram vários episódios como esse; que ele falava xingamentos como ‘porco dio’, ‘demônio’; ‘bosta’; que a gráfica inteira escutava; que o chefe gritava alto e todo mundo escutava; que ele falava contra todo mundo; que o chefe era -----, o dono da gráfica; que enquanto ela trabalhava lá, o chefe quebrou uma impressora; que o chefe tinha se estressado, aí ele foi lá na produção, gritou, entrou para dentro do escritório dele, fechou a porta e começou a socar a impressora; (...) que os cachorros ficavam na produção. Que cachorros dormem do lado de uma máquina; que os funcionários tinham que chegar de manhã e limpar o chão da sujeira de xixi e cocô; que a depoente limpou diretamente. (...) Que os cachorros chegaram a morder uma colega no nariz, que a colega era ----- . (...) Que quando começou a trabalhar na empresa, a Sara e Silvia contaram que o Sr. ----- chegou a quebrar uma parede perto da pessoa que estava na função que a depoente veio a exercer; que ele brigou com essa pessoa e quebrou a parede perto dela. (...) Que quando a depoente foi pegar a demissão, o ----- empurrou a mãe da depoente”.

A testemunha -----, também ouvida no âmbito do inquérito civil, narrou “Que o proprietário coagia e maltratava os funcionários, principalmente os mais novos, dizia que era uma geração de ‘merda’, chamava os funcionários de ‘lixo’. Havia uma funcionária mais antiga chamada -----, que foi chamada de ‘lixo’. Outras vezes chamava as mulheres de ‘puta’ e ‘vagabunda’. (...) o proprietário entrou gritando chamando de ‘vagabunda’, ‘burra’, se direcionando à depoente (...) continuou gritando e começou a socar a parede. (...) A depoente começou a chorar, entrou em pânico, com medo; Que a esposa do proprietário levou a depoente até o meio da fábrica dizendo que a culpa de tudo era da depoente, que a própria depoente ficou chorando e com medo (...) ao final do expediente a esposa do proprietário pediu que ela fosse bem arrumada no dia seguinte que o proprietário esqueceria tudo. (...) Que houve um dia em que o proprietário pegou no braço da depoente com força, que não sabe exatamente qual era a intenção dele. Que ela pediu que ele não encostasse nela. (...) que o proprietário tinha 2 cachorros, que ficavam soltos na empresa, que ela foi mordida mais de uma vez por um desses cachorros. Que as funcionárias da fábrica tinham que limpar os dejetos dos animais, e as funcionárias do escritório tinham que limpar os pelos que ficavam no ambiente. Que os cachorros eram bravos. Que outra funcionária também foi mordida”.

A testemunha Sara ----- narrou ao Procurador do Trabalho que “o Sr. -----, quebrava algumas coisas, que chamava os funcionários de inútil, que houve uma situação que ele chamou a secretária de ‘cadela’, que ele chegou a quebrar a parede, dando socos; Que com a depoente não xingou diretamente, mas com outros ele xingava e ofendia com xingamentos gerais para todo mundo, chamando de lixo, inútil e incompetente e todos os funcionários ouviam pois a gráfica é pequena, que ele gritava bastante. Que havia cachorros dentro da empresa e circulavam entre os funcionários, também morderam os funcionários; o pastor alemão é o que mordeu; que o cachorro chegou a morder a ----- no nariz. Que os cachorros não saiam de dentro da gráfica; Que não dava para reclamar



com o proprietário, pois ele era muito explosivo; que a situação era ruim, que as funcionárias tinham que limpar as necessidades dos animais; que a Sra. ----- limpava; depois que ela saiu, as demais tinham que retirar as fezes dos cachorros; que a depoente também teve que limpar fezes de cachorro”.

Segundo a testemunha -----, o réu “às vezes, surtava. Relatou que presenciou gritos no local de trabalho que ocorriam sempre, ‘sempre mesmo’; que ----- era agressivo; que ele nunca gritou com a depoente, mas ouviu ele gritar com outras pessoas (...) de forma muito agressiva, tanto que a maioria pediu para sair de lá; (...) que havia cachorros no local de trabalho, a ----- (pastor alemão) e outra; que a ----- mordeu a depoente no nariz; que a depoente informou à ex-mulher de -----, e ela não ligou; que em momento nenhum a chefe mandou mensagem se preocupando, perguntando como estava, nada; que os cachorros ficavam soltos no local de trabalho; que dormiam dentro da gráfica e ficavam lá, inclusive durante o almoço dos trabalhadores; que a cachorra ----- tem ciúmes do ----- e ataca outras pessoas, inclusive entregadores, clientes; que havia sujeira de cachorros no ambiente de trabalho; que uma trabalhadora tinha o trabalho dela normal na empresa e também cuidava dessa função de dar comida aos cachorros e limpar a sujeira dos cachorros; que não havia local separado para deixar os cachorros”.

Por fim, a testemunha -----, cujo depoimento também foi colhido durante o inquérito civil, confirmou “que o tratamento dos chefes com os empregados era difícil; que havia situações que eles gritavam ou xingavam os empregados; que as pessoas dentro da empresa viviam com medo; que era difícil trabalhar lá; que quando as coisas não aconteciam como deveriam acontecer, era como se ele perdesse o controle; que gritavam, xingavam, ‘burro’, ‘idiota’, ou até de quebrar as coisas, pegar uma marreta, um machado, e quebrar uma sala inteira, quebrar um computador, bater nas paredes, quebrar as coisas porque um funcionário fez um lançamento errado ou esquecer de tirar o lançamento; que a depoente foi vítima de gritos ou xingamentos; que dava pra ouvir ‘até lá na esquina’; que havia gritos contra outros empregados; que quem gritava e xingava era o -----; (...) que ele ficou enlouquecido; que quebrou toda a sala dele, mesa, computador, planta, tudo; que foi na casa dele e pegou um machado e foi em direção à recepção, que era a sala da depoente; (...) que gritar e quebrar as coisas era ‘normal’, uma coisa ‘tranquila’ para os chefes; que tratavam mal as pessoas; (...) que a depoente ficou traumatizada; que chorava e começava a tremer; (...) que havia 2 cachorros; que a cadela (pastor alemão) mordeu a depoente por diversas vezes e nunca ninguém fez nada; que a cadela mordida e ia para cima das pessoas e continuava no meio dos funcionários; que a depoente tem cicatrizes onde a cadela mordeu; que tinha vezes que a cadela deixava você passar e te mordida por trás; que a cadela era enorme; que a cadela tinha liberdade total para andar em toda a gráfica; que os funcionários limpavam a sujeira dos cachorros,



inclusive a depoente teve que limpar os detritos; que tinha que passar pano com água para limpar, passar um cheirinho; que, na contratação, não avisaram sobre a obrigação de fazer a limpeza da sujeira dos cachorros, (...) que era normal o ----- bater nas coisas; que tinha buracos nas paredes onde ele socava; que havia gritos todos os dias; que ele mandava xingamento até por escrito nos grupos de WhatsApp; que era rotina, havia gritos e xingamentos todos os dias; que não havia respeito; que ele ficava com raiva de algo e batia na parede, na frente de todo mundo”.

Durante a instrução processual, a testemunha ----- narrou que “tinha medo de ir trabalhar e não gostava, pois escutava insultos o dia todo; (...) que o senhor ----- a xingava de ‘porco dio’ o dia inteiro, entre outros xingamentos; (...) o senhor ----- quebrou uma impressora dentro da sala dele, que ficava ao lado da sala da depoente; que o senhor ----- também chamou a depoente de ‘burra’; que a depoente presenciou o senhor ----- xingando outras pessoas, mas com menos frequência do que a depoente; que a depoente recebia mais xingamentos quando ele ‘pegava no seu pé’; que a depoente evitava ficar perto dele durante o período da política; que a depoente presenciou o senhor ----- jogar no chão papéis que uma empregada estava empilhando; que, nesse episódio, o senhor ----- disse que todos eram ‘um bando de vadio’ que não faziam nada e jogou todos os papéis que a ----- tinha empilhado no chão, além de quebrar outras coisas”.

A testemunha ----- confirmou, em juízo, “que havia cachorros soltos no ambiente de trabalho; que a depoente e os demais funcionários limpavam as fezes dos animais e varriam os escritórios todos os dias por causa dos pelos; que a depoente se sentiu ameaçada pelos cachorros, pois quando passava por eles perto do senhor -----, eles ficavam em posição de defesa; que os cachorros nunca chegaram a morder a depoente, mas pegavam no seu calcanhar e puxavam sua calça; que o senhor ----- ofendeu a depoente com vários nomes, chamando-a de ‘burra’, ‘geração de merda’, que ‘não sabiam fazer nada’ e de ‘puta’; que houve uma situação em que ele quebrou uma parede próximo à entrada da sala onde a depoente estava sentada; (...) que, após o ocorrido, a depoente ficou muito nervosa e foi ao banheiro chorar; (...) que o ato foi constrangedor, pois todos os funcionários estavam presentes e paralisados, assustados com a situação; que a depoente ficou confusa e sem reação, com medo de que ele viesse para cima dela ou a batesse.”

No mesmo sentido o depoimento da testemunha -----, segundo a qual “havia cachorros soltos no ambiente, incluindo um cão policial; que a depoente limpava as fezes do cachorro, assim como outros funcionários; que a depoente se sentiu amedrontada e chegou a ser mordida pelo cachorro; que a depoente foi ofendida no ambiente de trabalho por não saber fazer as coisas e por ser incompetente; (...) que os xingamentos eram direcionados à pessoa que cometia algum erro, principalmente aos funcionários da produção; que a chefe Roberta era ríspida, dura e insensível na cobrança do serviço”.

Verifica-se, assim, farta prova testemunhal quanto ao comportamento violento e agressivo do réu -----, titular da ré -----, que gritava, xingava, ofendia (inclusive com palavras de conotação machista) e humilhava seus funcionários, chegando a, além de ameaçá-los de violência física, efetivamente agredi-los, tal como ocorreu com o trabalhador -----, que teve seu pescoço ferido pelo



empregador. Os fatos narrados demonstram um ambiente laboral de gravidade assustadora que geraram lesão à ordem psicológica e social dos envolvidos e também de toda coletividade que convive com as agressões e com as pessoas afetadas.

Não bastasse, os funcionários eram expostos a ataques de cachorros de grande porte, fato que caracteriza não só violência física, mas também psicológica. Ainda no que se refere à violência psicológica, o autor instruiu o inquérito civil e o corpo da petição inicial com fotografias que demonstram as paredes da empresa destruídas por marcas de socos, que, segundo as testemunhas, eram desferidos pelo réu em seus rompantes de fúria.

Assim, restou comprovada a ocorrência de assédio moral praticado pelo réu, caracterizado por seu comportamento inadequado no âmbito laboral. A conduta dos demandados violou diversos dispositivos constitucionais, legais e até mesmo normas internacionais de proteção do meio ambiente laboral e da dignidade daqueles que vivem do próprio trabalho.

Quanto ao texto constitucional, viola os princípios fundamentais da República, como os da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho (arts. 1º, incisos III e IV, e 170, *caput*, ambos da CF), este último a limitar a livre iniciativa econômica, também de *status* constitucional. Ao agredir fisicamente e psicologicamente seus empregados, além de expô-los ao ataque de cães (sem mencionar a exposição a fezes e urina), os réus violaram, ainda, direitos sociais relacionados à promoção da saúde, previstos nos artigos 6º, 7º, inc. XXII, 196 e 225, todos da CF. Em reforço, a Agenda 2030 da ONU, na meta 8.8, e as Convenções 155 e 187 da OIT consagram o dever de promover ambientes laborais seguros, saudáveis e livres de riscos, inclusive psicossociais.

A condenação é juridicamente amparada porque a empresa violou o direito fundamental ao meio ambiente do trabalho hígido, atingindo de forma grave e coletiva os direitos de personalidade dos trabalhadores, especialmente pela prática de assédio moral e psicológico gravíssimos. A lesão, nesse contexto, transcende a esfera individual e configura dano moral coletivo, pois afronta valores constitucionais estruturantes, como a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho, a saúde e a redução dos riscos laborais.

Trata-se do caso em apreço de expressivo caso de processo estrutural trabalhista como ensina BALAZEIRO, 2024:

"O processo estrutural é uma modalidade de atuação judicial que surge a partir de situações sociais complexas, em que se observa profundo descompasso das práticas sociais com a ordem jurídica, em especial com os direitos fundamentais. Assim, por meio das técnicas do processo estrutural o que se almeja é a correção do ilícito que conduz a esse descompasso, superando problemas sistêmicos e violações coletivas de direitos fundamentais persistentes."

E, por isso, precisa de uma decisão estruturante que gere mudança



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.

<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdfInteiroTeor/validacao/2974d892f3a4febf7415dcc695d7ebd09d4c479>

Extraído em: 13/04/2026 11:01:02.

Pág 15/ 21

comportamental. Isso porque, verifico, ainda, a violação a dispositivos internacionais, como a convenção nº 190 da OIT, que integram o rol das *core obligations*, uma vez que o direito a um ambiente de trabalho seguro e saudável foi acrescentado aos Princípios e Direitos Fundamentais da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Tratam-se de normas com hierarquia de supralegalidade (RE 466.343 do E. STF).

Neste sentido, a Convenção nº 190 da OIT, sobre Violência e Assédio no Trabalho, define em seu artigo 1º, “a”, que *a expressão “violência e assédio” no mundo do trabalho designa um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou ameaças de tais comportamentos e práticas, manifestadas apenas uma vez ou repetidamente, que tenham por objetivo, que causem ou são suscetíveis de causar, um dano físico, psicológico, sexual ou econômico, incluindo as situações de violência e assédio em razão de gênero*, definição que se amolda perfeitamente aos fatos relatados nos autos.

Registro que, em que pese a Convenção nº 190 da OIT ainda não tenha sido ratificada pelo Brasil, ela já é considerada pelo TST como um instrumento jurídico crucial para definir a violência e o assédio no trabalho e reconhecer a gravidade de atos reiterados ou isolados, o que amplia a proteção aos trabalhadores.

Neste sentido, julgado de lavra do E. Ministro Maurício Godinho Delgado:

**INDENIZAÇÃO POR ASSÉDIO MORAL. (...) Também merece destaque a Convenção 190 da OIT, aprovada em 10 de junho de 2019, que trata da eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, nos setores públicos e privados – cujo processo de ratificação se encontra em curso na Câmara dos Deputados, por meio da Mensagem de Acordos, convênios, tratados e atos internacionais – MSC 86/2023 . Reconhece a Convenção 190 em seu preâmbulo: “o direito de todas as pessoas a um mundo de trabalho livre de violência e assédio, incluindo a violência e o assédio com base no gênero”; “que a violência e o assédio no mundo do trabalho podem constituir uma violação ou abuso dos direitos humanos, e que a violência e o assédio são uma ameaça à igualdade de oportunidades, são inaceitáveis e incompatíveis com o trabalho decente”; “a importância de uma cultura de trabalho com base no respeito mútuo e na dignidade do ser humano destinada a prevenir a violência e o assédio“ (...). Fundada na Declaração de Filadélfia, a Convenção 190 possui como núcleo a dignidade da pessoa humana, e é o primeiro instrumento que congrega a igualdade e não discriminação – bases norteadoras da atuação da OIT na promoção da Justiça Social – com a segurança e saúde no trabalho. A Convenção 190 reconhece a violência e o assédio como questões relacionadas à segurança e saúde no trabalho (artigos 9, 10 (g) e (h), 11 (a)), 5º princípio fundamental da OIT. Assim, inobstante a Convenção 190 ainda não tenha ingressado na ordem jurídica interna brasileira, há que se ponderar que as diretrizes constantes desse diploma devem ser promovidas e respeitadas, como um direito fundamental de todos os trabalhadores e trabalhadoras a um meio ambiente do trabalho livre de violência e assédio (...) Firmados tais pontos, na hipótese , o direito à indenização pretendida pela Reclamante se alicerça em alegada conduta abusiva da chefia imediata.(...) Recurso de revista conhecido e provido. (TST, RRAg-11608-79.2016.5.15.0102, relator Maurício Godinho Delgado, 28-05-2024)**



Resta evidente, assim, que a conduta dos réus, ao promover um ambiente laboral hostil e violento, violou os direitos de personalidade dos trabalhadores, nos termos dos artigos 5º, incisos V e X da CF e 11 e seguintes do Código Civil. O dano moral, assim, existe para além de qualquer dúvida.

Configurado o dano, o nexo de causalidade e culpa dos réus, impõe-se o dever de indenizar, nos termos do artigo 223-E da CLT. O deferimento da indenização pretendida, tem por objetivo fazer com o que o ofensor experimente, por meio da sanção, as consequências da conduta danosa, tendo em vista o prejuízo causado à coletividade, conferindo à condenação um caráter pedagógico, com vistas a coibir a reiteração da conduta ilícita, bem como que outras empresas se vejam desestimuladas a cometerem o mesmo tipo de infração.

No que diz respeito ao valor da indenização, este deve ser arbitrado, levando em consideração a extensão do dano, o grau de culpa do ofensor, bem assim o caráter pedagógico da condenação. Friso, por derradeiro, ser inaplicável a quantificação prevista no § 1º do art. 223-G, da CLT, introduzido pela Lei nº 13.467/2017, pois foi julgado inconstitucional pelo Pleno deste Regional, nos seguintes termos:

**DECLARAÇÃO INCIDENTAL DE  
INCONSTITUCIONALIDADE. CRITÉRIOS PARA A FIXAÇÃO DA INDENIZAÇÃO POR  
DANOS MORAIS. PARÁGRAFO 1º DO**

*ARTIGO 223-G da CLT. É inconstitucional o parágrafo 1º do artigo 223-G consolidado, inserido na CLT pela Lei nº 13.467/2017, já que ao preestabelecer o valor da indenização de acordo com o patamar salarial do empregado, indicando o salário contratual como único critério de arbitramento do valor da reparação, caracteriza inegável discriminação e afronta o direito à igualdade ao tratar desigualmente trabalhadores. Violação aos artigos 5º, caput, e 3º, IV, ambos da Constituição Federal de 1988, que se tem por configurada (TRT da 4ª Região, Tribunal Pleno, 0021089-94.2016.5.04.0030 ROT, em 01-072020, Desembargadora Lais Helena Jaeger Nicotti).*

Assim, entendo razoável arbitrar a indenização por danos morais coletivos no valor de R\$ 500.000,00 (quinhentos mil reais), a ser revertida a entidade de caráter social, projeto social ou órgão público, com atuação na cidade de Canela, no Rio Grande do Sul, a ser indicado, oportunamente, pela parte autora.

Ainda como forma de prevenir que as condutas descritas na petição inicial continuem a ocorrer, defiro a tutela pretendida no item “a” do rol de pedidos da petição inicial e determino que os réus abstenham-se de praticar qualquer ato de violência física contra trabalhadores ou seus familiares, sob pena de multa de R\$ 100.000,00 (cem mil reais) por trabalhador.

Defiro, também, a tutela pretendida no item “b” do rol de pedidos da petição



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.

<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdfInteiroTeor/validacao/2974d892f3a4febdf7415dcc695d7ebd09d4c479>

inicial e determino que os réus abstenham-se de praticar qualquer ato de violência verbal contra trabalhadores ou seus familiares, incluindo xingamentos, sob pena de multa de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais) por trabalhador.

Ainda, concedo definitivamente a tutela pretendida no item “c” do rol de pedidos da petição inicial e determino que os réus abstenham-se de submeter trabalhadores a atos de assédio moral ou, de qualquer forma, tolerar a sua prática, sob pena de multa de R\$ 75.000,00 (setenta e cinco mil reais) por trabalhador.

Julgo procedente a tutela pretendida no item “d” do rol de pedidos da petição inicial e determino que os réus abstenham-se de esmurrar paredes, quebrar dolosamente objetos e praticar qualquer outro comportamento violento que provoque medo, represente ameaça ou degrade o ambiente de trabalho, sob pena de multa de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais) por ocorrência.

Defiro, igualmente, a tutela pretendida no item “e” do rol de pedidos da petição inicial e determino que os réus mantenham os cachorros e outros animais distantes dos trabalhadores, impedindo que haja possibilidade de contato em postos de trabalho, instalações sanitárias, locais para refeição, locais para descanso, entradas, saídas, áreas de circulação e demais locais percorridos pelos trabalhadores, sob pena de multa mensal de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais).

Por fim, defiro a tutela pretendida no item “f” do rol de pedidos da petição inicial e determino que os réus abstenham-se de exigir ou solicitar dos trabalhadores que realizem atividades de limpeza de fezes, urina e demais sujeiras de cachorros ou outros animais, salvo se a atividade for expressamente prevista em contrato de trabalho, sob pena de multa mensal de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais).

As multas fixadas serão revertidas a entidade de caráter social, projeto social ou órgão público, que atue na cidade de Canela no Rio Grande do Sul, a ser indicado, oportunamente, pela parte autora.

### **2.3 DOS JUROS E CORREÇÃO MONETÁRIA.**

A questão atinente à correção monetária e aos juros aplicáveis aos créditos trabalhistas restou decidida pelo Supremo Tribunal Federal na ADC 58, em 18/12/2020, cuja ata de julgamento publicada está assim redigida:

*Decisão: O Tribunal, por maioria, julgou parcialmente procedente a ação, para conferir interpretação conforme à Constituição ao art. 879, § 7º, e ao art. 899, § 4º, da CLT, na redação dada pela Lei 13.467 de 2017, no sentido de considerar que à atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial e à correção dos depósitos recursais em contas judiciais na Justiça do Trabalho deverão ser aplicados, até que sobrevenha solução legislativa, os mesmos índices de correção monetária e de juros que vigentes para as condenações cíveis em geral, quais sejam a incidência do IPCA-E na fase*



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.

<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdfInteiroTeor/validacao/2974d892f3a4febdf7415dcc695d7ebd09d4c479>

*pré-judicial e, a partir da citação, a incidência da taxa SELIC (art. 406 do Código Civil), nos termos do voto do Relator, vencidos os Ministros Edson Fachin, Rosa Weber, Ricardo Lewandowski e Marco Aurélio. Por fim, por maioria, modulou os efeitos da decisão, ao entendimento de que (i) são reputados válidos e não ensejarão qualquer rediscussão (na ação em curso ou em nova demanda, incluindo ação rescisória) todos os pagamentos realizados utilizando a TR (IPCAE ou qualquer outro índice), no tempo e modo oportunos (de forma extrajudicial ou judicial, inclusive depósitos judiciais) e os juros de mora de 1% ao mês, assim como devem ser mantidas e executadas as sentenças transitadas em julgado que expressamente adotaram, na sua fundamentação ou no dispositivo, a TR (ou o IPCA-E) e os juros de mora de 1% ao mês; (ii) os processos em curso que estejam sobrestados na fase de conhecimento (independentemente de estarem com ou sem sentença, inclusive na fase recursal) devem ter aplicação, de forma retroativa, da taxa Selic (juros e correção monetária), sob pena de alegação futura de inexigibilidade de título judicial fundado em interpretação contrária ao posicionamento do STF (art. 525, §§ 12 e 14, ou art. 535, §§ 5º e 7º, do CPC) e (iii) igualmente, ao acórdão formalizado pelo Supremo sobre a questão dever-se-à aplicar eficácia e efeito vinculante, no sentido de atingir erga omnes aqueles feitos já transitados em julgado desde que sem qualquer manifestação expressa quanto aos índices de correção monetária e taxa de juros (omissão expressa ou simples consideração de seguir os critérios legais), vencidos os Ministros Alexandre de Moraes e Marco Aurélio, que não modulavam os efeitos da decisão. Impedido o Ministro Luiz Fux (Presidente). Presidiu o julgamento a Ministra Rosa Weber (Vice-Presidente). Plenário, 18.12.2020 (Sessão realizada por videoconferência - Resolução 672/2020/STF). (grifei)*

Posteriormente, em sede de embargos de declaração na ADC 58, o STF esclareceu que a adoção da SELIC é a partir do ajuizamento da ação, conforme registrado no dispositivo:

*O Tribunal, por unanimidade, não conheceu dos embargos de declaração opostos pelos amici curiae, rejeitou os embargos de declaração opostos pela ANAMATRA, mas acolheu, parcialmente, os embargos de declaração opostos pela AGU, tão somente para sanar o erro material constante da decisão de julgamento e do resumo do acórdão, de modo a estabelecer a **incidência do IPCA-E na fase pré-judicial e, a partir do ajuizamento da ação a incidência da taxa SELIC (art. 406 do Código Civil), sem conferir efeitos infringentes, nos termos do voto do Relator. Impedido o Ministro Luiz Fux (Presidente). Plenário, Sessão Virtual de 15.10.2021 a 22.10.2021.** (grifei)*

A decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal possui eficácia *erga omnes* e efeito vinculante relativamente a todo o Poder Judiciário, impondo-se a sua imediata observância (art. 102, § 2º, CF/88).

Quanto à incidência de juros na fase pré-judicial, são devidos segundo os índices da TRD, previstos no *caput* do art. 39 da Lei nº 8177/1991, em consonância com a decisão proferida pelo STF na Reclamação Constitucional 50.107, de seguinte teor:

*Ressalta-se que, ainda que exista alguma controvérsia sobre a natureza*



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.

<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdfInteiroTeor/validacao/2974d892f3a4febd7415dcc695d7ebd09d4c479>

jurídica da correção prevista no art. 39 da Lei 8177/1991 (conforme se extrai da Rcl 47.929 – rel. Min. DIAS TOFFOLI -, bem como da ADI 1.220 – rel. Min. BARROSO), mostra-se inequívoco, conforme o trecho acima, os limites do julgamento proferido na ADC 58: na fase extrajudicial, ‘além da indexação, devem ser aplicados os juros legais definidos no art. 39, caput, da Lei 8.177, de 1991, ou seja, a TRD acumulada no período compreendido entre a data de vencimento da obrigação e o seu efetivo pagamento’. E disso não pode fugir o juízo da origem. Portanto, a decisão merece reforma a fim de que, quanto à fase extrajudicial, se corrija monetariamente os valores com base no IPCA-E, incidindo os juros de mora definidos em Lei.

Assim, a Seção Especializada em Execução do TRT da 4ª Região passou a adotar novo posicionamento, nos seguintes termos:

### **AGRAVO DE PETIÇÃO DAS PARTES. CORREÇÃO MONETÁRIA.**

**DECISÃO DO STF. ADC 58 E ADC 59.** Conforme decisão do Supremo Tribunal Federal na ADC 58 e ADC 59, com eficácia erga omnes e efeito vinculante, a correção monetária dos débitos trabalhistas deve observar o IPCA-e e juros legais previstos no art. 39, caput, da Lei nº 8.177/1991 na fase pré-judicial, e, a partir do ajuizamento, a taxa SELIC, sem inclusão dos juros de mora de 1% ao mês. A coisa julgada configura-se quando há definição expressa dos critérios de juros e correção monetária de forma concomitante. Agravos improvidos. (Acórdão: 0000988-10.2013.5.04.0202 AP; Redator: MARCELO PAPAEO DE SOUZA; Órgão julgador: Seção Especializada em Execução; Data: 22-02-2023)

### **AGRAVO DE PETIÇÃO DO EXEQUENTE. ATUALIZAÇÃO DOS**

**CRÉDITOS TRABALHISTAS. ADC Nº 58 DO STF.** O crédito em execução deve ser atualizado pelo IPCA-E aplicados os juros legais equivalentes à variação da TR (art. 39, caput, da Lei 8.177, de 1991) na fase pré-judicial e a partir do ajuizamento da demanda pela taxa SELIC sem incidência de juros, respeitados os pagamentos já realizados no tempo e modo oportuno (item 8 da ementa da ADC 58). Agravo de petição do exequente parcialmente provido para que seja observado o tema vinculante do STF. (Acórdão: 0022261-16.2016.5.04.0404 AP; Redator: ROSIUL DE FREITAS AZAMBUJA; Órgão julgador: Seção Especializada em Execução; Data: 17-02-2023)

Deste modo, determino a aplica do IPCA-E do vencimento da obrigação até o ajuizamento da ação (fase pré-judicial) incluídos os juros de mora previstos no *caput* do artigo 39 da Lei 8.177/1991 (TR), e aplicação da taxa SELIC, excluídos quaisquer outros critérios de correção e juros, na fase judicial.

### **III – CONCLUSÃO**

Ante o exposto, nos termos da fundamentação supra, que passa a fazer parte do presente dispositivo para todos os efeitos legais, na ação civil pública movida por **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO** em face de ----- e ----- DECIDO: **rejeitar** as preliminares de carência de ação por ilegitimidade ativa, ausência de interesse processual e coisa julgada. No mérito, julgar



**procedentes** os pedidos formulados pelo autor para condenar os réus, solidariamente, a: **a)** absterem-se de exigir de seus empregados labor diário superior a 10 horas ou superior a 2 horas extras por dia, sob pena de multa mensal de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais), acrescida de R\$ 1.000,00 (mil reais) por trabalhador; **b)** concederem período mínimo de 11 horas consecutivas para descanso entre duas jornadas de trabalho, sob pena de multa mensal de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais), acrescida de R\$ 1.000,00 (mil reais) por trabalhador; **c)** concederem o descanso semanal remunerado, abstenho-se de manter empregados laborando por mais de seis dias consecutivos, sob pena de multa mensal de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais), acrescida de R\$ 1.000,00 (mil reais) por trabalhador; **d)** absterem-se de praticar qualquer ato de violência física contra trabalhadores ou seus familiares, sob pena de multa de R\$ 100.000,00 (cem mil reais) por trabalhador; **e)** absterem-se de praticar qualquer ato de violência verbal contra trabalhadores ou seus familiares, incluindo xingamentos, sob pena de multa de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais) por trabalhador; **f)** absterem-se de submeter trabalhadores a atos de assédio moral ou, de qualquer forma, tolerar a sua prática, sob pena de multa de R\$ 75.000,00 (setenta e cinco mil reais) por trabalhador; **g)** absterem-se de esmurrar paredes, quebrar dolosamente objetos e praticar qualquer outro comportamento violento que provoque medo, represente ameaça ou degrade o ambiente de trabalho, sob pena de multa de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais) por ocorrência; **h)** manterem os cachorros e outros animais distantes dos trabalhadores, impedindo que haja possibilidade de contato em postos de trabalho, instalações sanitárias, locais para refeição, locais para descanso, entradas, saídas, áreas de circulação e demais locais percorridos pelos trabalhadores, sob pena de multa mensal de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais); **i)** abstenham-se de exigir ou solicitar dos trabalhadores que realizem atividades de limpeza de fezes, urina e demais sujeiras de cachorros ou outros animais, salvo se a atividade for expressamente prevista em contrato de trabalho, sob pena de multa mensal de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais); e **j)** pagarem indenização por danos morais coletivos no valor de R\$ 500.000,00 (quinhentos mil reais), a ser revertida a entidade de caráter social, projeto social ou órgão público, que atue na Cidade de Canela no Rio Grande do Sul, a ser indicado, oportunamente, pela parte autora. As multas fixadas serão revertidas a entidade de caráter social, projeto social ou órgão público, preferencialmente que atua no Rio Grande do Sul, a ser indicado, oportunamente, pela parte autora. **Determino que os réus divulguem as obrigações de fazer e não fazer deferidas em sentença nos quadros de avisos e demais canais internos de comunicação da empresa**, sob pena de multa mensal de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais). Custas pelos demandados, no importe de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), calculadas sobre o valor atribuído à condenação de R\$ 500.000,00 (quinhentos mil reais), complementáveis ao final. Para fins do disposto no art. 832, § 3º, da CLT, declaro que nenhuma parcela da condenação possui natureza salarial. **Sentença líquida**, sujeita apenas a incidência de juros e correção monetária, conforme critérios fixados. Publicada em Secretaria. Intimem-se as partes. Transitada em julgado a sentença, cumpra-se. Nada mais.

GRAMADO/RS, 29 de março de 2026.

**MARIA CRISTINA SANTOS PEREZ**

Juíza do Trabalho Titular



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.

<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdfInteiroTeor/validacao/2974d892f3a4febd7415dcc695d7ebd09d4c479>