



PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO

PROCESSO nº 0101184-90.2024.5.01.0038 (ROT)

RECORRENTE: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

RECORRIDO: RAIA DROGASIL S/A

RELATORA: GLAUCIA ZUCCARI FERNANDES BRAGA

EMENTA

DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. ASSÉDIO MORAL, SEXUAL, MATERNO E DISCRIMINAÇÃO. INEFICÁCIA DE CANAIS DE COMPLIANCE. MEIO AMBIENTE DO TRABALHO. NECESSIDADE DE ADEQUAÇÃO DOS PROGRAMAS DE PREVENÇÃO (PGR/PCMSO). DANO MORAL COLETIVO. RECURSO PROVIDO.

I. CASO EM EXAME

Recurso Ordinário interposto pelo Ministério Público do Trabalho contra sentença que julgou improcedentes os pedidos formulados em Ação Civil Pública. O recorrente busca a condenação da empresa recorrida ao cumprimento de obrigações de fazer e não fazer para coibir práticas sistemáticas de assédio moral, sexual, materno e diversas formas de discriminação (raça, orientação sexual, identidade de gênero e aparência física), a adequação dos programas de saúde e segurança (PGR e PCMSO) aos riscos psicossociais, bem como a condenação ao pagamento de indenização por dano moral coletivo.

II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO

Há três questões em discussão:

(i) definir se a prova documental e emprestada apresentada pelo Ministério Público do Trabalho é suficiente para comprovar a prática sistemática de assédio e discriminação nas unidades da empresa, superando os depoimentos testemunhais restritos da defesa;

(ii) estabelecer se os programas de gerenciamento de riscos (PGR e PCMSO) vigentes atendem aos requisitos legais de prevenção à saúde mental e riscos psicossociais;

(iii) determinar se a conduta institucional da empresa configura dano



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/pdf/InteiroTeor/validacao/ab4ff2da0c3a3fd52fef37c4f4b89d2af2fd4527>

Extraído em: 27/08/2026 08:41:58.

moral coletivo passível de reparação pecuniária.

III. RAZÕES DE DECIDIR

A análise do conjunto probatório, composto por vasta prova documental e sentenças condenatórias em outros processos, revela a existência de um ambiente de trabalho estruturalmente causador de adoecimento, que não pode ser normalizado por relatos de casos isolados vivenciados por testemunhas de defesa da ré.

Os mecanismos internos de apuração de denúncias ("compliance") mostram-se ineficazes, superficiais e revitimizantes, funcionando como uma estrutura de fachada que blinda gestores e perpetua o assédio.

O Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) e o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) revelam-se formalistas e incompletos, visto que omitem a avaliação dos riscos psicossociais e não contemplam protocolos de escuta qualificada ou recorte de gênero.

A omissão da empresa em gerenciar riscos psicossociais viola diretamente o dever constitucional de reduzir os riscos inerentes ao trabalho (art. 7º, XXII, da CF/88), cujas normas possuem eficácia plena e imediata.

A reiteração de condutas ilícitas de elevada gravidade, aliada à capacidade econômica da reclamada, justifica a fixação de indenização por dano moral coletivo, com o objetivo de exercer função punitiva e preventiva (pedagógica).

IV. DISPOSITIVO E TESE

Recurso provido.

Tese de julgamento:

A valoração da prova em ações coletivas deve ser sistemática e integral, não sendo possível sobrepor depoimentos individuais restritos a um vasto acervo de condenações pretéritas e elementos documentais.

A eficácia de canais de denúncia corporativos depende de transparência, imparcialidade e proteção contra retaliações, sob pena de configurar negligência institucional.

O PGR e o PCMSO devem obrigatoriamente contemplar a identificação e o monitoramento de riscos psicossociais, sendo inoponível a alegação de necessidade de cronograma regulamentar administrativo frente à proteção constitucional do meio ambiente de trabalho.

O dano moral coletivo é configurado pela cultura organizacional permissiva que tolera abusos sistemáticos contra a coletividade de trabalhadores, sendo a indenização medida necessária para desestimular condutas ilícitas.

Dispositivos relevantes citados: CF/1988, art. 7º, XXII e art. 93, IX; Lei nº



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/pdf/InteiroTeor/validacao/ab4ff2da0c3a3fd52fef37c4f4b89d2af2fd4527>

Extraído em: 27/08/2026 08:41:58.

14.457/2022, art. 23; Lei nº 7.347/1985, art. 18; CPC/2015, arts. 371, 489, II e 1.026.

Jurisprudência relevante citada: Corte Interamericana de Direitos Humanos, Caso Villagrán Morales e outros vs. Guatemala (2001); TST, Súmula 297, I.

RELATÓRIO

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos de Recurso Ordinário, em que são partes: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, recorrente; e RAIA DROGASIL S/A, recorrida.

Inconformado com a sentença que julgou improcedentes os pedidos formulados na ação civil pública, o Ministério Público do Trabalho interpõe recurso ordinário (id. b3ab09c), buscando a reforma integral do julgado para que sejam acolhidas as obrigações de fazer e não fazer requeridas na petição inicial, bem como a condenação da ré ao pagamento de indenização por dano moral coletivo.

Contrarrazões apresentadas pela reclamada (id. 811bbc4), defendendo a manutenção da decisão de primeiro grau e demonstrando a eficácia de suas políticas de compliance e gerenciamento de riscos.

Tendo o Ministério Público do Trabalho oficiado nos autos na condição de parte autora e recorrente, desnecessária nova remessa para parecer.

FUNDAMENTAÇÃO

CONHECIMENTO

Tempestivo o Recurso Ordinário interposto pelo Ministério Público do Trabalho em 19/02/2026, haja vista que a ciência da sentença foi publicada em 05/02/2026.

Apelo subscrito por procuradora do trabalho no regular exercício de suas atribuições funcionais.

Isento de custas e de preparo.



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/ab4ff2da0c3a3fd52fef37c4f4b89d2af2fd4527>

Extraído em: 27/08/2026 08:41:58.

Preenchidos os pressupostos de admissibilidade, conheço do recurso.

MÉRITO

DO ASSÉDIO MORAL, SEXUAL, MATERNO E DEMAIS DISCRIMINAÇÕES. EFICÁCIA DOS CANAIS DE APURAÇÃO INTERNA

Insurge-se o Ministério Público do em face da sentença que julgou improcedentes os pedidos iniciais.

Alega que restou comprovada a prática sistemática de assédio moral, sexual e materno, bem como discriminações por orientação sexual (homofobia), identidade de gênero (transfobia), raça (racismo) e por aparência física (gordofobia) em diversas filiais da ré.

Sustenta a ineficácia do canal de denúncias "Conversa Ética", apontando que as investigações internas são superficiais, violam o anonimato e blindam superiores hierárquicos.

Requer a condenação da ré às obrigações de fazer e não fazer voltadas a coibir tais práticas.

Com razão o recorrente.

O exame detalhado do acervo probatório revela que a sentença de primeiro grau incorreu em equívoco na valoração das provas. O juízo de origem considerou como definitivos os depoimentos de apenas duas testemunhas de defesa, cujas vivências individuais e restritas a cargos de supervisão não têm o condão de afastar a robusta prova documental e emprestada produzida pelo Ministério Público do Trabalho.

Com efeito, os exemplos pontuais trazidos em audiência pelas testemunhas da ré não informam a prova produzida em todos os processos citados pelo MPT.

Apesar de a testemunha Robson Tavares, supervisor que atua em unidades da Zona Sul do Rio de Janeiro, ter relatado uma experiência pessoal positiva em um contexto socioterritorial específico, marcado por maior visibilidade e conscientização sobre a diversidade, tal vivência individual não pode ser estendida de forma homogênea para toda a estrutura nacional da empresa, que conta com mais de sessenta mil colaboradores e três mil unidades.



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/pdf/InteiroTeor/validacao/ab4ff2da0c3a3fd52fef37c4f4b89d2af2fd4527>

Extraído em: 27/08/2026 08:41:58.

De igual modo se aplica à testemunha Natasha Kohlmann, também ocupante de cargo de supervisão, cuja trajetória pessoal de promoção durante a gestação não anula as graves barreiras estruturais e o assédio materno sofridos por outras trabalhadoras em diferentes filiais.

Para demonstrar a necessidade de reforma do julgado e o acolhimento dos pedidos iniciais, importante transcrever o relevante trecho das razões finais apresentadas pelo D. Ministério Público do Trabalho (id b3ab09c):

"A sentença recorrida fragmentou as provas, valorando exclusivamente o depoimento das testemunhas trazidas pela empresa, desconsiderando todas as provas juntadas aos autos pelo MPT, contrariando a jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos no sentido de que as provas devem ser analisadas conjunta e sistematicamente, como destacado no caso Niños de la Calle (Villagrán Morales e outros) vs. Guatemala (2001), parágrafo 233 da sentença: Visto em seu conjunto o proceder daqueles juízes, se faz evidente que fragmentaram o acervo probatório e logo pretenderam enfraquecer, caso por caso, os alcances de todos e cada um dos elementos probatórios da responsabilidade dos imputados. Isto contravém os princípios de valoração da prova, de acordo com os quais as evidências devem ser apreciadas em sua integralidade, isto é, tendo em conta suas relações mútuas, e a forma como se prestam suporte umas às outras ou deixam de fazê-lo."

"Em contrapartida aos elementos probatórios aqui trazidos, impõe-se registrar que os relatos das testemunhas da ré estão circunscritos a recortes muito específicos da realidade da Reclamada e, justamente por isso, não têm aptidão para infirmar um quadro probatório amplo, plural e produzido sob contraditório, tão como o são os processos acima mencionados."

"No caso da testemunha Robson Tavares, é relevante destacar que o depoente laborou apenas em unidades situadas na zona sul do Rio de Janeiro, região em que há maior circulação e visibilidade de pessoas LGBTQIA+, sendo mais natural a presença de maior conscientização de empregados quanto ao respeito à diversidade. Esse contexto socioterritorial recomenda muita cautela quanto à transposição de sua vivência individual para toda a estrutura nacional da empresa, cujas realidades sociais, culturais e gerenciais são profundamente distintas. Assim, ainda que verdadeiro, o relato não desconstitui o fato de que, em outras localidades, tenha ocorrido a prática de atos homofóbicos, conforme os processos juntados demonstram ter ocorrido."

"No tocante à testemunha Natasha Nicolau, também se observa que seu depoimento foi indevidamente convertido em prova negativa abrangente. A depoente afirmou que 'sua gravidez não causou obstáculo para sua promoção', mas registrou que já havia realizado o processo seletivo para tal. Ou seja, o próprio relato delimita a causalidade, posto que não se trata de afirmação de inexistência de barreiras estruturais à maternidade, mas de uma trajetória individual em que a promoção estava previamente encaminhada. Assim, data venia, não é possível deduzir desse caso singular a inexistência de 'assédio materno' em outras unidades e em diferentes circunstâncias. Ademais, Natasha também ocupa cargo de supervisão, sendo aplicáveis as mesmas cautelas quanto ao vínculo hierárquico e ao incentivo institucional para apresentar um ambiente de trabalho totalmente regular."

"A tutela coletiva não pode ser orientada por uma 'média aritmética de sofrimento' ou relativizar violações por critérios meramente quantitativos, como consta da sentença. Seu escopo é prevenir padrões de conduta e riscos ocupacionais, de forma a prevenir fatos como os que foram noticiados pela mídia no ambiente laboral da reclamada após o ajuizamento desta ação..."



"A prova produzida nos autos, ao revés do que foi decidido, conduz de forma inequívoca à conclusão de que a estrutura institucional da reclamada é deficiente e permissiva, revelando-se incapaz de prevenir, apurar com rigor e cessar práticas abusivas."

Desta feita, acolho integralmente a fundamentação do Ministério Público do Trabalho. O acervo probatório colacionado aos autos demonstra a ocorrência sistemática de graves violações de direitos humanos e trabalhistas no âmbito da reclamada. Foram apresentadas dezenas de sentenças condenatórias e depoimentos colhidos sob o crivo do contraditório em ações trabalhistas individuais, abrangendo diversas filiais e estados da federação.

Dentre os inúmeros casos documentados, destacam-se:

a) Assédio moral e homofobia: na RT 0100268-11.2020.5.01.0066, restou provado que a supervisora e a gerente faziam piadas homofóbicas contumazes contra o trabalhador, e que a denúncia realizada no canal "Conversa Ética" (id. ee57f9f) jamais teve solução por parte do empregador. Na RT 0100738-58.2020.5.01.0481, o empregado sofreu graves ofensas homofóbicas de um cliente e, em vez de receber suporte, foi ameaçado de demissão pela preposta da ré caso ingressasse com ação judicial contra o agressor. Na RT 0100647-32.2022.5.01.0243, o gerente Diego exibia vídeos da autora para fazer chacota e a chamou de "sapatona" e por apelidos masculinos na frente de outros empregados.

b) Assédio materno e discriminação de gestantes: na RT 00010162-26.2021.5.15.0115, a gerente Daniele proibiu a trabalhadora de usufruir dos intervalos de amamentação após o retorno da licença-maternidade, o que resultou em uma grave infecção mamária (mastite com sangue e pus) e na necessidade de cessar a produção de leite. Na RT 0001611-66.2017.5.09.0664, a gerente Raiane passou a perseguir a empregada após a comunicação da gravidez, chamando-a de "buchuda", determinando a execução de tarefas pesadas (como carregar caixas e limpar banheiros) e proibindo a mesma de tomar café, comer e usar o banheiro, com o nítido intuito de forçá-la a pedir demissão. Na RT 1001705-92.2019.5.02.0026, a empregada grávida era obrigada a descarregar caminhões e abaixar a porta pesada da loja.

c) Discriminação por aparência (gordofobia): na RT 0010431-48.2020.5.18.0008, a subgerente Zenilda zombava constantemente do excesso de peso da autora, dizendo que ela precisava emagrecer e frequentar academia, o que levou a trabalhadora a desenvolver transtorno de pânico. Na RT 0001362-13.2017.5.09.0892, o supervisor de segurança gravou um vídeo da reclamante e o exibiu aos demais funcionários, chamando-a de "gorda" e afirmando que ela não tinha perfil para a



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/pdf/InteiroTeor/validacao/ab4ff2da0c3a3fd52fef37c4f4b89d2af2fd4527>

Extraído em: 27/08/2026 08:41:58.

função.

d) Abuso do poder disciplinar e falsas acusações de improbidade: na RT 0100477-26.2021.5.01.0201, o trabalhador foi falsamente acusado de furto de um produto cuja retirada havia sido autorizada, tendo seu armário arrombado e sua reputação difamada perante os colegas. Na RT 0100378-36.2021.5.01.0531, o empregado foi coagido a assinar um pedido de demissão sob a falsa acusação de furto de duzentos reais, sob a ameaça de ter sua carteira de trabalho "suja".

e) Racismo: em episódio amplamente divulgado pela mídia e ocorrido após o ajuizamento da ação, uma trabalhadora foi submetida a ofensas racistas em seu primeiro dia de trabalho. Além disso, na RT 1001530-78.2022.5.02.0710, a ré foi condenada por permitir que a gerente proferisse agressões verbais racistas contra a reclamante, chamando-a de "fedida", "preta" e "cabelo sujo", o que causou grave adoecimento psíquico com ideação suicida.

O panorama retratado evidencia que o canal de denúncias "Conversa Ética" é ineficaz e funciona apenas como um mecanismo formal de fachada (compliance de vitrine).

A análise dos relatórios internos de apuração (id 76ad22c) revela falhas metodológicas gravíssimas: as investigações são superficiais, limitam-se a ouvir os gestores acusados e ignoram as vítimas e testemunhas.

Observa-se que na denúncia 3324826, que versava sobre assédio moral e discriminação racial, apenas o gerente regional foi ouvido, o qual desqualificou a vítima atribuindo-lhe um "discurso vitimista", sendo o caso arquivado como improcedente. Já na denúncia 5383534, o gerente regional tomou conhecimento da identidade do denunciante anônimo, expondo-o a retaliações. Ademais, na apuração envolvendo gerente acusado de assédio sexual (relatórios 9114323, 7835533 e 4145261), constava o registro de dez denúncias anteriores contra o mesmo gestor, sem que nenhuma medida efetiva tivesse sido adotada pela empresa.

Desta feita, a alegação da ré de que o volume de denúncias é residual perante o seu porte econômico não se sustenta. O assédio e a discriminação não podem ser relativizados por critérios meramente quantitativos ou estatísticos. A existência de duzentas e quarenta e cinco queixas de assédio moral em apenas três anos em um único estado revela um ambiente de trabalho estruturalmente doente. A inércia da empresa em adotar protocolos eficazes de apuração e proteção, especialmente com recorte de gênero, viola o artigo 23 da Lei nº 14.457/2022.



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/ab4ff2da0c3a3fd52fef37c4f4b89d2af2fd4527>

Extraído em: 27/08/2026 08:41:58.

Portanto, impõe-se a reforma da sentença para julgar procedentes os pedidos da petição inicial, condenando a ré ao cumprimento das obrigações de fazer e não fazer voltadas a coibir o assédio moral, sexual, materno e as discriminações por orientação sexual, identidade de gênero, raça e aparência física, sob pena de multa diária a ser fixada em execução.

Dá-se provimento.

DO PROGRAMA DE GERENCIAMENTO DE RISCOS (PGR) E DO PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO DE SAÚDE OCUPACIONAL (PCMSO)

Insurge-se o recorrente contra a sentença que considerou regulares os programas de gerenciamento de riscos da ré.

Sustenta que o PGR e o PCMSO apresentados pela empresa são genéricos, padronizados e falham gravemente em monitorar e prevenir os riscos psicossociais relacionados ao assédio e à discriminação no ambiente de trabalho.

Com razão.

O exame dos documentos técnicos juntados pela reclamada revela que o PGR e o PCMSO são peças meramente formais, que não refletem um diagnóstico real das condições de trabalho.

O PGR limita-se a descrever agentes físicos, químicos e biológicos (como ruído, eletricidade e poeira), omitindo os fatores de risco psicossociais, a saúde mental e as dinâmicas de assédio e discriminação demonstradas nos autos.

Ademais, não há qualquer registro de consulta estruturada aos trabalhadores, especialmente às mulheres, para a elaboração dos programas, descumprindo as diretrizes de participação ativa da força de trabalho. As metas preventivas indicadas são vagas e genéricas, sem estratégias concretas de enfrentamento ao assédio moral, sexual ou materno.

No tocante ao PCMSO, a fragilidade probatória é evidente. O próprio documento base apresentado pela ré confessa expressamente que as avaliações quantitativas e vistorias técnicas dependem de etapas futuras, limitando-se a exames clínicos básicos e padronizados para lesões físicas, sem qualquer protocolo de monitoramento de agravos à saúde mental decorrentes do ambiente de



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/pdf/InteiroTeor/validacao/ab4ff2da0c3a3fd52fef37c4f4b89d2af2fd4527>

Extraído em: 27/08/2026 08:41:58.

trabalho.

A tese da ré de que a inclusão de riscos psicossociais estaria em período de adequação normativa devido à prorrogação da vigência das alterações da NR-01 (Portaria MTE nº 765/2025) foi acolhida equivocadamente pela sentença.

Importante ressaltar que a obrigação de reduzir os riscos inerentes ao trabalho, inclusive os de natureza psicossocial, decorre diretamente do artigo 7º, inciso XXII, da Constituição Federal, possuindo eficácia plena e imediata, independentemente de cronogramas de regulamentação administrativa.

É inconteste nos autos que a omissão da ré em gerenciar os riscos psicossociais contribui diretamente para a perpetuação de um ambiente de trabalho hostil e adoecedor.

Assim, reforma-se a sentença para julgar procedente o pedido, determinando que a ré adeque seus programas de gerenciamento de riscos (PGR e PCMSO) para incluir a identificação, avaliação, monitoramento e prevenção específica de riscos psicossociais, com protocolos de escuta qualificada e recorte de gênero, no prazo de noventa dias, sob pena de multa diária.

Dá-se provimento.

DO DANO MORAL COLETIVO

Pugna o Ministério Público do Trabalho pela reforma da sentença para condenar a ré ao pagamento de indenização por dano moral coletivo no valor de R\$ 4.000.000,00 (quatro milhões de reais).

Com razão.

O dano moral coletivo caracteriza-se pela violação intolerável de valores essenciais da sociedade ou de direitos transindividuais de uma coletividade de trabalhadores. No caso em tela, a conduta da reclamada ultrapassa os limites de meros conflitos individuais ou dissabores cotidianos.

A reiteração de práticas gravíssimas de assédio moral, sexual, materno, racismo, homofobia e transfobia em diversas filiais e estados da federação demonstra a existência de uma cultura organizacional permissiva e negligente.



A ineficácia dos canais de compliance e a omissão no gerenciamento de riscos psicossociais degradam o meio ambiente de trabalho, gerando sofrimento geral, medo e silenciamento dos trabalhadores, o que configura ofensa ao patrimônio moral coletivo e à ordem jurídica trabalhista.

A indenização por dano moral coletivo cumpre funções essenciais de reparação, punição e, fundamentalmente, prevenção pedagógica, visando desestimular a reiteração de condutas ilícitas por grandes corporações.

Assim, para a fixação do quantum indenizatório, deve-se considerar a gravidade e a extensão geográfica dos danos, o caráter contumaz das violações, o grau de culpa da empresa e a sua expressiva capacidade econômica. Conforme dados constantes dos autos, a reclamada é uma companhia de grande porte, com capital social de R\$ 4.000.000.000,00 (quatro bilhões de reais) e faturamento bilionário.

Diante desses parâmetros, o valor de R\$ 4.000.000,00 (quatro milhões de reais) postulado pelo Ministério Público do Trabalho revela-se proporcional e adequado para cumprir a finalidade pedagógico-inibitória, correspondendo a apenas 0,1% do capital social da empresa.

Por tais fundamentos, reformo a sentença para condenar a reclamada ao pagamento de indenização por dano moral coletivo, no valor de R\$ 4.000.000,00 (quatro milhões de reais) acrescido de juros e correção monetária na forma da lei, cujo montante deverá ser revertido ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) ou a projetos indicados pelo Ministério Público do Trabalho em fase de execução.

Dá-se provimento.

DOS HONORÁRIOS SUCUMBENCIAIS

Nos termos do artigo 18 da Lei nº 7.347/1985, nas ações civis públicas propostas pelo Ministério Público, não haverá condenação em honorários advocatícios ou em despesas processuais, salvo em caso de comprovada má-fé, o que não se verifica no presente feito.

Mantém-se a isenção de honorários advocatícios sucumbenciais de parte a



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/ab4ff2da0c3a3fd52fef37c4f4b89d2af2fd4527>

Extraído em: 27/08/2026 08:41:58.

parte.

DO PREQUESTIONAMENTO E DOS EMBARGOS DECLARATÓRIOS:

Considerando-se que não está o Juiz obrigado a refutar todos os argumentos sustentados pelas partes, desde que fundamente o julgado (artigos 371 e 489, II, do NCPC, artigo 832 da CLT, artigo 93, IX da CF/88 e artigo 15 da Instrução Normativa n. 39/2016 do C. TST), tem-se por prequestionados os dispositivos constitucionais e legais invocados pela parte recorrente, na forma da Súmula n. 297, I, do C. TST.

As partes também devem ficar cientes que a interposição de embargos declaratórios para revolver fatos e provas, ausente qualquer omissão, contradição, obscuridade ou equívoco na análise dos pressupostos extrínsecos de admissibilidade recursal poderá ensejar a aplicação da multa cominada no parágrafo único do art. 1.026 do novo CPC de 2015.

Acórdão

ACORDAM os Desembargadores da 5ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, por unanimidade, conhecer do recurso, e, no mérito, DAR-LHE PROVIMENTO, reformar a sentença de primeiro grau e julgar procedentes os pedidos formulados na petição inicial, nos seguintes termos: a) condenar a reclamada ao cumprimento das obrigações de fazer e não fazer voltadas a coibir as práticas de assédio moral, sexual, materno e discriminações por orientação sexual, identidade de gênero, raça e aparência física em todas as suas filiais, sob pena de multa diária a ser fixada em execução; b) determinar que a reclamada adeque seus programas de gerenciamento de riscos (PGR e PCMSO) para incluir a identificação, avaliação, monitoramento e prevenção específica de riscos psicossociais, com protocolos de escuta qualificada e recorte de gênero, no prazo de noventa dias, sob pena de multa diária; c) condenar a reclamada ao pagamento de indenização por dano moral coletivo no valor de R\$ 4.000.000,00 (quatro milhões de reais), com juros e correção monetária na forma da lei, a ser revertido ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) ou a projetos indicados pelo Ministério Público do Trabalho, nos termos do voto da Excelentíssima Desembargadora Relatora.

GLÁUCIA ZUCCARI FERNANDES BRAGA
Desembargadora do Trabalho
Relatora

mbs



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/ab4ff2da0c3a3fd52fef37c4f4b89d2af2fd4527>

Extraído em: 27/08/2026 08:41:58.



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/ab4ff2da0c3a3fd52fef37c4f4b89d2af2fd4527>

Extraído em: 27/08/2026 08:41:58.