



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 5ª REGIÃO
39ª VARA DO TRABALHO DE SALVADOR
ACPCiv 0000748-75.2025.5.05.0039
AUTOR: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
RÉU: SENDAS DISTRIBUIDORA S/A

SENTENÇA

1. RELATÓRIO

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO ajuizou Ação Civil Pública em face de **SENDAS DISTRIBUIDORA S/A**, aduzindo os fatos e formulando os pedidos constantes da inicial de ID [6159158](#). O réu compareceu à audiência apresentando contestação de ID [e314db9](#). Instruído o feito com documentos sobre os quais se manifestou a parte autora no ID [53c29fa](#). Manifestação do réu no ID [e06b2ad](#). Interrogada a parte ré e ouvidas três testemunhas (ata ID [45466b0](#)). Sem outras provas, encerrou-se a instrução. Razões finais reiterativas pela parte autora e aduzidas pelo réu. As tentativas conciliatórias não alcançaram êxito. O processo encontra-se concluso para julgamento.

2. FUNDAMENTAÇÃO

2.1 INÉPCIA DOS PEDIDOS DE JORNADA E DESCANSO - A empresa ré argui a inépcia dos pedidos relativos à jornada de trabalho, intervalos e descansos semanais. Argumenta que os fundamentos da inicial baseiam-se em trabalhadores estranhos ao seu quadro funcional. Sustenta a ausência de causa de pedir válida por não haver correlação fática com a empresa. Requer a extinção dos itens 2, 3, 4, 5, 6, 8, 9 e 10 do rol de pedidos. Ressalte-se, de plano, que os nomes dos empregados indicados na inicial, a título meramente exemplificativo, decorreram de erro material reconhecido pela própria acionante, conforme se vê no ID [53c29fa](#) - p. 80601 do PDF. No mais, a correlação fática das condições existentes na empresa com a causa de pedir é matéria de mérito, não se enquadrando em qualquer das hipóteses de cabimento do art. 330 do CPC. **REJEITA-SE** a preliminar.

2.2 INÉPCIA POR AUSÊNCIA DE PEDIDO. VÍNCULO EMPREGATÍCIO - A empresa ré aponta inépcia, ainda, em relação à alegação de irregularidade de trabalhadores sem registro, porém deixando de formular pedido correspondente. Nega a existência de prestadores de serviços subordinados sem anotação em CTPS. A afirmativa constante da inicial foi reconhecida pela parte autora como mero erro material, conforme se vê no ID [53c29fa](#) - p. 80604. Prejudicada, assim, a preliminar suscitada. **RECHAÇA-SE**.

2.3 IMPUGNAÇÃO AO VALOR DA CAUSA - A ré impugna o valor atribuído à causa e aos pedidos individuais. Afirma que o montante de R\$ 1.000.000,00 e as multas de R\$ 30.000,00 são excessivos e desproporcionais. Requer a adequação dos valores ao princípio da razoabilidade. A matéria envolve a extensão dos efeitos de tutela inibitória e da eventual condenação de danos morais coletivos, motivo pelo qual pertence ao terreno meritório. **REJEITA-SE.**

2.4 PERDA DE OBJETO E FALTA DE INTERESSE DE AGIR - A ré argui a perda de objeto da ação face às conclusões de Inquérito Civil anterior, sustentando que o próprio MPT reconheceu a adequação da maioria das normas de segurança e meio ambiente, afirmando que as fotos indicadas na inicial não refletem as condições atuais das lojas. Requer a extinção do feito pela perda superveniente do interesse processual. No caso sob exame, o *Parquet* formulou basicamente dois pedidos. O primeiro deles teria natureza inibitória e, o segundo, de natureza condenatória. Cabe enfatizar, de plano, que a tutela de natureza inibitória independe de dano para ser acolhida. O objetivo do instituto de índole processual, conforme se vê na dicção do parágrafo único do art. 497 do CPC, é prevenir a prática e a reincidência de um ato ilícito. Desse modo, o propósito da medida é impedir que uma ameaça se transmude em ato ilícito ou evitar que este continue ou se repita. Da própria narrativa da empresa ré, a situação detectada pelo Ministério Público não corresponderia a um cenário atual. Tal aspecto que envolve matéria fática não traz qualquer impeditivo ao acolhimento de tutela de natureza inibitória, que tem natureza preventiva. De mais a mais, a situação narrada na inicial em torno da regularização dos ilícitos – aqui tratada apenas como fato pretérito em face da preliminar – não impede o deferimento de danos morais coletivos, desde que caracterizado no passado. O pedido de natureza condenatória está atrelado, conforme delimitação da inicial, a fatos ocorridos entre 2022 e 2024. Por essa razão, houve o indeferimento da produção da prova pericial com o escopo de demonstrar a situação atual do meio ambiente laboral da empresa, o que seria desinfluyente para o deslinde da questão. Note-se, mais uma vez, que os pedidos de tutela condenatória versam sobre fatos ocorridos entre 2022-2024 e a prova pericial poderia, no máximo, revelar o cenário sem irregularidades a partir do final de 2026, e jamais o acontecido no passado. **REJEITA-SE.**

2.5 ILEGITIMIDADE ATIVA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO - A empresa ré suscita a ilegitimidade ativa do Ministério Público do Trabalho por ausência de direitos difusos ou individuais homogêneos. Sustenta que as alegações sobre jornada e meio ambiente referem-se a situações individuais heterogêneas e específicas de determinados funcionários. Argumenta que a heterogeneidade das situações fáticas impede a atuação coletiva do *Parquet*, requerendo assim a extinção do processo sem resolução do mérito nos termos do art. 485, VI, do CPC. A narrativa constante da inicial aponta que as irregularidades relacionadas ao meio ambiente do trabalho, pagamento intempestivo de salários,

inobservância de normas alusivas à jornada de trabalho, aí inclusas as questões pertinentes aos descansos semanais, intervalos intrajornada e interjornada, indicadas em Autos de Infração anexados no ID [010f6bd](#) – p. 1840-1865 do PDF, tem todas elas origem comum. Não há dúvida de que o Ministério Público do Trabalho possui plena legitimidade ativa para ajuizar Ação Civil Pública em defesa de direitos individuais homogêneos, notadamente quando existe relevância social na tutela pretendida. A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho e do Supremo Tribunal Federal está pacificada no sentido de que a origem comum da lesão autoriza a atuação do *Parquet*. **REJEITA-SE.**

2.6 ILEGITIMIDADE PASSIVA - A empresa ré alega sua ilegitimidade passiva quanto aos fatos narrados. Afirma que as pessoas indicadas na inicial jamais foram seus empregados. Em primeiro lugar, a inicial aponta nomes de empregados a título meramente exemplificativo. No mais, conforme enfrentando no tópico “2.1”, o *Parquet* reconheceu expressamente o erro material em torno da menção dos nomes dos empregados conforme se vê no ID [53c29fa](#) – p. 80601 do PDF. **REJEITA-SE.**

2.7 ILÍCITOS PRATICADOS PELA EMPRESA RÉ - Narra a parte autora que a empresa ré pratica conduta estrutural de descumprimento das normas relativas à jornada, omissões na apresentação de documentos solicitados pela inspeção do trabalho e pagamento intempestivo dos salários, conforme demonstrariam diversos Autos de Infração lavrados entre 2022 e 2024. Prossegue o acionante afirmando que as graves irregularidades persistiram mesmo após a juntada de documentos e imposição de penalidades no âmbito interno do Ministério Público. Aduz o autor, ainda que recebeu nova denúncia em 22-07-2025, envolvendo funcionamento da CIPA referente à loja dos Barris. A autora alega que a empresa ré mantém ambientes de trabalho inadequados com infrações graves às normas de segurança e higiene, apresentando provas fotográficas de calçados danificados, luvas rasgadas e juponas de câmara fria com fechos quebrados. Afirma que há prateleiras e paletes tombados, mercadorias armazenadas diretamente no chão, ambientes escuros, sujos e com piso molhado, além de trancas de câmaras frias defeituosas que geram risco de aprisionamento. Sustenta a ocorrência de inconsistências na gestão de Equipamentos de Proteção Individual (EPI), apontando que funcionários de setores diversos recebem equipamentos de forma irregular e desigual em relação ao previsto no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR). Menciona, por fim, a existência de riscos de quedas, choques elétricos e desabamento de mercadorias em razão do empilhamento incorreto e da má conservação do piso no depósito. Pleiteia, assim, tutela inibitória para cumprimento das seguintes obrigações de fazer e não fazer a seguir elencadas, sob pena de multa de R\$ 30.000,00 para cada obrigação descumprida, a seguir transcrita: **1) efetuar o pagamento do salário até o 5o dia útil do mês subsequente; 2) conceder o período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para**

descanso entre duas jornadas de trabalho; 3) conceder ao empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas; 4) coincidir o descanso semanal com o domingo, pelo menos 1 (uma) vez no período máximo de 3 (três) semanas de trabalho, nas atividades do comércio em geral; 5) deixar de conceder ao empregado, durante a jornada de trabalho, um período para repouso ou alimentação superior a 2 (duas) horas, sem acordo escrito ou convenção coletiva de trabalho; 6) Conceder um intervalo de 15 (quinze) minutos, quando a duração do trabalho ultrapassar de 4 (quatro) horas e não exceder de 6 (seis) horas; 7) apresentar documentos sujeitos à inspeção do trabalho no dia e hora previamente fixados pelo AFT Auditor-Fiscal do Trabalho; 8) respeitar todos os limites expressamente fixados para a duração normal do trabalho; 9) abster-se de prorrogar a jornada normal de trabalho, além do limite legal de 2 (duas) horas diárias, sem justificativa legal; 10) favorecer o repouso dominical da mulher trabalhadora na escala de revezamento quinzenal, quando houver trabalho aos domingos; 11) computar a hora noturna como de 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos; 12) observar o item 11.3.1 da Norma Regulamentadora 11 que dispõe que o peso do material armazenado não poderá exceder a capacidade de carga calculada para o piso; 13) observar o item 11.3.2 da Norma Regulamentadora 11 que dispõe que o material armazenado deverá ser disposto de forma a evitar a obstrução de portas, equipamentos contra incêndio, saídas de emergências, etc; 14) observar o item 11.3.3 da Norma Regulamentadora 11 que dispõe que o material empilhado deverá ficar afastado das estruturas laterais do prédio a uma distância de pelo menos 0,50m (cinquenta centímetros); 15) observar o item 11.3.4 da Norma Regulamentadora 11 que dispõe que a disposição da carga não deverá dificultar o trânsito, a iluminação, e o acesso às saídas de emergência; 16) respeitar o item 11.3.5 da Norma Regulamentadora 11 que dispõe que o armazenamento deverá obedecer aos requisitos de segurança especiais a cada tipo de material; 17) observar o item 8.3.2.1 da Norma Regulamentadora 08 que dispõe que os pisos dos locais de trabalho não devem apresentar saliências, nem depressões, que prejudiquem a circulação de pessoas ou a movimentação de materiais; 18) observar o item 17.8.1 da Norma Regulamentadora 17 que dispõe que em todos os locais e situações de trabalho deve haver iluminação, natural ou artificial, geral ou suplementar, apropriada à natureza da atividade; 19) respeitar o item 17.8.2 da Norma Regulamentadora 17 que dispõe que a iluminação deve ser projetada e instalada de forma a evitar ofuscamento, reflexos incômodos, sombras e contrastes excessivos; 20) observar o item 17.8.3 da Norma Regulamentadora 17 que dispõe que em todos os locais e situações de trabalho internos, deve haver iluminação em conformidade com os níveis mínimos de iluminamento a serem observados nos locais de trabalho estabelecidos na Norma de Higiene Ocupacional nº 11 (NHO 11) da Fundacentro - Avaliação dos Níveis de Iluminamento em Ambientes Internos de Trabalho, versão 2018; 21) respeitar o item 36.10.1 da Norma Regulamentadora 36 que dispõe que os Equipamentos de proteção individual - EPI devem ser selecionados de forma a oferecer eficácia necessária para o controle da exposição ao risco e o conforto, atendendo o previsto nas NR-06

(Equipamentos de proteção Individual - EPI) e NR-09 (Programa de Prevenção dos Riscos Ambientais – PPRA); 22) respeitar o item 36.10.1.1 da Norma Regulamentadora 36 que dispõe que os EPI usados concomitantemente, tais como capacete com óculos e /ou proteção auditiva, devem ser compatíveis entre si, confortáveis e não acarretar riscos adicionais; 23) observar o item 36.10.1.2 da Norma Regulamentadora 36 que dispõe que nas atividades com exposição ao frio devem ser fornecidas meias limpas e higienizadas diariamente; 24) respeitar e obedecer ao item 36.10.1.3 da Norma Regulamentadora 36 que dispõe que as luvas devem ser: a) compatíveis com a natureza das tarefas, com as condições ambientais e o tamanho das mãos dos trabalhadores; b) substituídas, quando necessário, a fim de evitar o comprometimento de sua eficácia; 25) obedecer ao item 36.10.1.4 da Norma Regulamentadora 36 que dispõe que nas atividades onde as mãos dos trabalhadores ficam totalmente molhadas e não seja possível a utilização de luvas em razão da geração de riscos adicionais, deve ser efetuado rodízio com outras tarefas; 26) obedecer ao item 36.10.2 da Norma Regulamentadora 36 que dispõe que o empregador deve fornecer vestimentas de trabalho de maneira que: a) os trabalhadores possam dispor de mais de uma peça de vestimenta, para utilizar de maneira sobreposta, a seu critério, e em função da atividade e da temperatura do local, atendendo às características higiênico-sanitárias legais e ao conforto térmico; b) as extremidades sejam compatíveis com a atividade e o local de trabalho; c) sejam substituídas quando necessário, a fim de evitar o comprometimento de sua eficácia; 27) obedecer ao item 36.2.10.1 da Norma Regulamentadora 36 que dispõe que as câmaras frias devem possuir dispositivo que possibilite abertura das portas pelo interior sem muito esforço, e alarme ou outro sistema de comunicação, que possa ser acionado pelo interior, em caso de emergência; 28) observar o item 36.9.1.1 da Norma Regulamentadora 36 que dispõe que para controlar a exposição ao ruído ambiental devem ser adotadas medidas que priorizem a sua eliminação, a redução da sua emissão e a redução da exposição dos trabalhadores, **nesta ordem**. A acionada, em sede de defesa, contesta as alegações de descumprimento de jornada, intervalos e descansos. Afirmar que os salários são pagos integralmente até o 5º dia útil e os controles de ponto demonstram o respeito aos descansos legais. Argumenta que eventuais extrapolações de jornada ou supressões de intervalo foram eventos isolados e pontuais no passado. Sustenta a demandada que todas as irregularidades detectadas nos Autos de Infração lavrados entre 2022 e 2024 não existem, notadamente porque os trabalhadores ali citados jamais foram seus empregados. No tocante ao pagamento intempestivo dos salários, alega a ré que tal prática ocorreu apenas em relação a um empregado - ELIELSON MATOS DA CUNHA, em maio de 2021. Em relação à loja dos Barris, sustenta o demandado que as irregularidades já teriam sido sanadas, especialmente no tocante à iluminação e regras de ergonomia, além de negar exposição a substâncias tóxicas. A empresa ré refuta, ainda, as irregularidades apontadas nas NRs 08, 11, 17 e 36. Sustenta que os níveis de iluminação e ergonomia cumprem os parâmetros técnicos e que os EPIs são fornecidos e substituídos regularmente. Afirmar a existência de dispositivos de

segurança em câmaras frias e a manutenção adequada dos pisos. Vejamos o resultado do conjunto probatório coligido ao processo. Anexados ao processo, no ID [010f6bd](#) - p. 1840 até 1867, diversos Autos de Infração lavrados pelo Ministério do Trabalho e Previdência contra a empresa demandada entre 2022 e 2024, concernentes aos descumprimentos indicados na exordial. O Ministério Público do Trabalho, por sua vez, instaurou inquérito civil após recebimento de denúncia em 22-07-2025, referente à loja dos Barris. Ao longo da investigação foram apresentadas mais duas notícias de fato alusivas às irregularidades pelo não fornecimento de EPIs adequados, mas o desfecho do inquérito foi pelo arquivamento com a ressalva acerca de inconsistências na distribuição dos equipamentos de proteção (ID [077e73a](#) - p. 1808 do PDF). A PGT, através da decisão de ID [077e73a](#) - p. 1807-1809 do PDF, não homologou o arquivamento e determinou a continuidade da investigação. Por essa razão, o Procurador do Trabalho determinou a requisição de ação fiscal em face da inquirida nos últimos cinco anos (doc. ID [010f6bd](#) - p. 1812). Em sequência, o Ministério do Trabalho e Previdência encaminhou ao MPT uma série de Autos de Infração juntados no presente feito no ID [010f6bd](#) - p. 1840-1867, noticiando irregularidades graves em torno dos temas apontados na exordial entre os anos de 2022-2024. Registre-se, de plano, que o fato da empresa ré ter descumprido normas protetivas referentes à jornada e ao meio ambiente do trabalho é suficiente para a atuação preventiva da tutela inibitória com o objetivo de proteger direitos, notadamente porque esses fatos revelam forte indício da probabilidade de retorno da prática dos ilícitos. Portanto, forçoso concluir que a adequação superveniente por parte da empresa acionada acerca do cumprimento das irregularidades detectadas não serve, *de per si*, para inviabilizar o acolhimento da medida inibitória. Ainda que tal posicionamento pudesse ser superado, os documentos anexados com a defesa, em sua maioria, provam parcialmente que os ilícitos foram corrigidos de forma tempestiva. Os contratos juntados no ID [f11b52c](#) e ID [a1c10b8](#) - p. 2117-3881 do PDF, não trazem, sequer, assinatura dos empregados e não trazem qualquer influência para o deslinde da questão. Na sequência, a partir do ID [7287e33](#), existem diversos comprovantes bancários datados de 2025 e com pagamento após o 5o dia útil dos meses creditados entre 13o , 14o e 15o dia de cada mês, referentes ao adiantamento quinzenal, que é constatado a partir do confronto com os contracheques anexados a partir do ID [1382588](#), e pagamentos ocorridos entre os dias 01 e 05 de cada mês. Tal aspecto, contudo, não tem o condão de desfigurar o cenário detectado nos Autos de Infração, que têm presunção de veracidade. Há, ainda, diversos documentos relativos ao cumprimento de deveres impostos pelas NR's (ID [32d105f](#) a ID [6434c22](#) - p. 45532-45743, ID [abd0115](#) a ID [3602d4c](#) - p. 46024-46128, ID [307b640](#) - p. 46874). Os espelhos de ponto, anexados a partir do ID [f5a8435](#), além de não conterem a assinatura dos empregados, espelham marcação de intervalos britânicos em sua maioria. Aliado a isso, a segunda e terceira testemunhas inquiridas, indicadas pela própria empresa, declararam que existem extrapolações passando de duas horas e ocorrência de intervalo inferior a 1 hora. Registre-se, mais uma vez, que a presunção de veracidade e

legitimidade é um dos atributos dos atos administrativos, sendo os Autos de Infração uma de suas espécies. De mais a mais, ainda que tenha sido juntado no processo defesa e recurso administrativo por parte da empresa, não há notícia de ação anulatória em torno dos Autos de Infração. Dentro desse contexto, forçoso ao julgador concluir que a cessação parcial superveniente das irregularidades que originaram o pedido não obstaculiza o acolhimento da tutela inibitória, sendo suficiente a mera probabilidade de violação dos direitos tutelados, pois diferentemente do que ocorre na tutela reparatória, aquela se volta para o futuro com vista a prevenir a prática ou repetição do ato ilícito. Nessa mesma inclinação, vem decidindo o Tribunal Superior do Trabalho, conforme se vê no processo Ag-E-ED-Ag- RR 20285-68.2014.5.04. 07511. Vale ainda destacar trechos do voto do processo n. ED-RR – 43300-54.2002.5.03.0027, tendo como Relator o Min. José Roberto Freire Pimenta: **“A tutela jurisdicional preventiva de natureza inibitória ou tutela inibitória destina-se a prevenir a violação de direitos individuais e coletivos ou a reiteração dessa violação, evitando a prática de atos futuros reputados ilícitos, mediante a imposição de um fazer, não fazer ou entregar coisa, por meio de coerção indireta ou direta. Ao contrário da tutela ressarcitória que objetiva reparar, de forma pecuniária, o dano já causado a um bem juridicamente protegido, a tutela inibitória possui fim preventivo e projeta-se para o futuro, já que objetiva inibir a prática do ato contrário ao direito, a sua reiteração ou o seu prosseguimento, independentemente do dano, ainda que a violação seja apenas temida ou represente uma ameaça. Dessa maneira, a utilização da tutela inibitória viabiliza-se pela simples probabilidade da prática de um ilícito (aquele que não ocorreu, mas provavelmente ocorrerá), a repetição dessa prática (aquele que, tendo ocorrido, provavelmente se repetirá) ou sua continuação (aquele cuja prática se protraí no tempo). Para a obtenção de um provimento inibitório específico ou de resultado prático equivalente, não é necessária a comprovação do dano nem da probabilidade do dano, bastando a mera probabilidade de ato contrário ao direito a ser tutelado. Nessa esteira, o interesse processual em formular tutela inibitória revela-se pela ameaça ou pelo justo receio da prática, repetição ou continuação de um ilícito (ato contrário ao direito), que confere ao autor a possibilidade de obtenção de um provimento jurisdicional da tutela inibitória específica da obrigação ou de providências que assegurem o resultado prático equivalente ao do adimplemento, com a cominação de alguma sanção decorrente de eventual inobservância da medida. Dessa forma, ainda que constatada a posterior regularização da situação que ensejou o pedido de tutela inibitória, justifica-se o provimento jurisdicional com o intuito de prevenir o eventual descumprimento de decisão judicial reparatória e a repetição da prática de ofensa a direito material e, possivelmente, de um dano. Nessa seara, tendo em vista que o meio ambiente de trabalho é direito fundamental do cidadão e a tutela inibitória objetiva garantir o acesso à justiça preventiva e a inviolabilidade dos direitos fundamentais individuais e coletivos, mostra-se necessária a utilização dessa espécie de tutela para se alcançar a efetividade das normas protetivas do meio ambiente laboral, por meio de provimento jurisdicional que impeça a prática, a repetição ou a continuação do ato contrário ao**

direito que possa causar danos irreversíveis e irreparáveis. Por essas razões, é evidente a necessidade de se admitir a tutela de natureza preventiva, destinada a inibir a repetição pela empresa ré de ato contrário ao direito ao meio ambiente de trabalho equilibrado, seguro e saudável, inclusive no que tange à jornada de trabalho e os respectivos intervalos para descanso, sob pena de se admitir que as normas que proclamam esse direito ou objetivam protegê-lo não teriam nenhuma significação prática, pois poderiam ser violadas de qualquer momento, restando somente o **ressarcimento do dano**". Assim sendo, cabe ao julgador desempenhar um papel de otimização para integrar e conferir a máxima de eficácia ao esforço da atuação fiscalizatória do Ministério do Trabalho e Previdência. Vale enfatizar que a garantia constitucional de controle jurisdicional é franqueada àquele que sofrer lesão ou ameaça de lesão a direito (art. 5º, inciso XXXV), sendo esta última a situação autorizadora da tutela inibitória. **ACOLHE-SE**, na íntegra, todos os pedidos de natureza inibitória com a multa indicada na inicial, ressaltando que essa tutela se dirige a todas as unidades situadas em Salvador e Lauro de Freitas, não se restringindo apenas às lojas mencionadas na inicial a título exemplificativo. A decisão ora acolhida leva em conta, precipuamente, 12 Autos de Infração lavrados em Salvador, conforme se vê no ID [97ca9c9](#), indicados no ID [97ca9c9](#) - p. 96-97, 105-106, 110, 120, 123-124, 126). Caso a parte autora venha alegar o descumprimento de qualquer uma das obrigações de fazer ou não fazer, o réu poderá se defender demonstrando se cumpriu a ordem judicial utilizando qualquer meio de prova lícito e legítimo, incluindo aí a prova pericial. Vale registrar, aqui, para fins da justificativa da medida inibitória, que para além da violação da lei e dos direitos dos seus empregados, a conduta negligente da empresa representa um ônus para a Administração Pública, ao ocupar e demandar injustificadamente os órgãos de fiscalização, gerando com isso, custos ao erário, o que ao fim e ao cabo, representa uma lesão à sociedade e aos contribuintes.

2.8 DANO MORAL COLETIVO - A parte autora argumenta que a conduta reiteradamente ilícita da ré, no que tange à saúde, segurança e jornada de trabalho, configura desrespeito ao Estado Democrático de Direito e causa sentimento de impunidade e insegurança na coletividade. Defende que a violação da dignidade dos trabalhadores e os bens jurídicos violados exige reparação como resposta estatal para coibir a desmoralização do ordenamento jurídico. Cita que o dano moral coletivo decorre do sentimento de desprezo social gerado pelas agressões aos interesses transindividuais e pela conduta estrutural ofensiva da empresa. Postula a condenação da ré ao pagamento de indenização por dano moral coletivo no valor de R\$ 1.000.000,00, a ser revertido ao Fundo de Promoção do Trabalho Decente – FUNTRAD, ou a projetos sociais cadastrados conforme Resolução Conjunta n. 10/2024 do CNJ /CNMP. A ré contesta o pedido de indenização por dano moral coletivo, argumentando a incompatibilidade do instituto com a noção de coletividade e a ausência de repercussão social grave. Sustenta que descumprimentos pontuais de normas trabalhistas não geram abalo aos valores éticos da sociedade. As diversas violações

indicadas no tópico anterior e constantes dos Autos de Infração juntados ao processo, lavrados entre 2021-2024, pouco importando ter havido a regularização posterior das ocorrências, porque não tem o condão de fazer desaparecerem os danos e prejuízos já produzidos, revela ser inegável a existência do dano moral coletivo, assim entendido por XISTO TIAGO DE MEDEIROS NETO como a “lesão injusta e intolerável a interesses ou direitos titularizados pela coletividade (considerado em seu todo ou em qualquer de suas expressões – grupos, classes ou categorias de pessoas), os quais possuem natureza extrapatrimonial, refletindo valores e bens fundamentais para a sociedade” (Dano moral coletivo: fundamentos, características, incidência, sistema processual de reparação; São Paulo, LTR, 20024, p. 286). Note-se, inclusive, que a empresa acionada, ao fazer o quadro comparativo das fotos da inicial com o cenário atual para demonstrar que o cenário atual é outro (ID [e314db9](#) – p. 2046-2049), está admitindo uma situação irregular pretérita. Caracterizada violação grave a direitos individuais homogêneos, já que derivados de uma origem comum, estando ambas as hipóteses contempladas pelo art. 81 da Lei nº 8.078/90. Aplicando-se os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, o porte econômico da empresa ré com capital superior a 1 bilhão de reais (ID [bda7b75](#)), a existência de 8 estabelecimentos somente em Salvador com uma média de 260 empregados (confissão do preposto), a finalidade pedagógica da medida, condeno a ré ao pagamento da indenização por dano moral coletivo no valor de **R\$1.000.000,00** (hum milhão de reais), a ser revertida em favor de entidade ou órgão indicado pelo Ministério Público do Trabalho ou ao Fundo de Promoção do Trabalho Decente - FUNTRAD, instituído pela Lei do Estado da Bahia nº 12.356, de 22 de setembro de 2011, ou a outro fundo federal ou estadual conforme previsão do art. 13 da Lei nº 7.347/85 ou, ainda, pela destinação direta de recursos a projetos sociais cadastrados consoante Resolução Conjunta de n. 10/2024, do CNJ /CNMP.

3. CONCLUSÃO

Ante o exposto, rejeitam-se as preliminares arguidas e, no mérito, julgam-se **PROCEDENTES** os pedidos formulados na inicial por **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO** para condenar **SENDAS DISTRIBUIDORA S/A** a pagar, no prazo de lei, a quantia de **R\$1.000.000,00** (hum milhão de reais) a título de danos morais coletivos, e a cumprir as prestações de fazer e não fazer destacadas em negrito no tópico “2.7” a título de tutela inibitória, sob pena de multa correspondente a R\$ 30.000,00 por infração, tudo nos termos dos fundamentos supra. Valores finais apurados por simples cálculos, observando-se os parâmetros definidos na fundamentação supra. Custas processuais pela parte ré no valor de **R\$ 20.000,00**, arbitrado sobre R\$1.000.000,00, valor arbitrado somente para este fim. **INTIMEM-SE AS PARTES.**

SALVADOR/BA, 21 de setembro de 2026.

MARILIA SACRAMENTO
Juíza do Trabalho Titular