



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

6ª TURMA

CNJ: 0000990-73.2012.5.09.0008

TRT: 24313-2012-008-09-00-7 (RO)



EMENTA

INVESTIGAÇÃO PESSOAL DA VIDA DOS EMPREGADOS AFASTADOS. EXTRAPOLAMENTO DOS LIMITES DO PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR. VIOLAÇÃO AO PRINCÍPIO DA BOA-FÉ OBJETIVA. ATOS DE REPULSA COLETIVA. DANO MORAL COLETIVO CARACTERIZADO. É assegurada constitucionalmente a proteção dos direitos à intimidade, vida privada e à inviolabilidade de domicílio, assim como à propriedade privada. Há, portanto, o conflito de princípios constitucionais, consistente na oposição do direito de propriedade do empregador frente à proteção dos direitos da personalidade dos empregados. O empregador, como detentor dos meios de produção, não pode extrapolar os limites do poder diretivo que lhe são inerentes, sob pena de violação do princípio da boa-fé objetiva que também vigora nas relações de trabalho. No caso, constatou-se que o réu se utilizou de empresa interposta para investigar a vida pessoal dos empregados que se encontravam afastados em gozo de benefício previdenciário, e, inclusive, de empregados que já haviam retornado ao serviço. Durante as investigações, retratou-se detalhadamente todo o cotidiano dos empregados, com o registro de informações que não guardavam pertinência com a relação laboral e obtidas sem a ciência do investigado, inclusive através de personagens fictícios, imagens sem autorização e conversas com falsos pretextos. Agindo dessa forma, o recorrente não observou o princípio da boa-fé objetiva, pois além de suspeitar indiscriminadamente de todos os que se afastavam pela previdência, violou os direitos da personalidade de seus



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

6ª TURMA

CNJ: 0000990-73.2012.5.09.0008

TRT: 24313-2012-008-09-00-7 (RO)

empregados ao realizar investigações sobre a vida pessoal sem a ciência destes. Os danos extrapolam a esfera pessoal dos empregados na medida em que se trata de atitude que gera extrema repulsa coletiva, com sensação de indignação da sociedade, merecendo significativa punição com caráter pedagógico a fim de coibir qualquer prática nesse sentido pelos empregadores. Recurso do réu a que se nega provimento, no particular.

V I S T O S, relatados e discutidos estes autos de **RECURSO ORDINÁRIO**, provenientes da 08ª VARA DO TRABALHO DE CURITIBA, sendo recorrente **HSBC BANK BRASIL S.A. BANCO MULTIPLO** e recorrido **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO - PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**.

I - RELATÓRIO

Trata-se de recurso ordinário interposto pelo réu, manifestando inconformismo com a r. sentença de fls. 1037/1051, proferida pelo Exmo. Juiz Felipe Augusto de Magalhães Calvet, complementada pela decisão resolutiva de embargos de fls. 1064/1068, que acolheu os pedidos iniciais.

A pretensão recursal do réu HSBC Bank Brasil S.A. Banco Multiplo é de reforma do julgado no tocante aos seguintes pontos: a) nulidade processual - omissão quanto à tese de prescrição; b) nulidade processual - omissão quanto às demais teses de defesa; c) falta de interesse de agir - extinção do processo - art. 267, VI do CPC; d) ilegitimidade ativa; e) prescrição total; f) ausência de ilicitude: fraudes no sistema previdenciário - natureza das informações coletadas - acompanhamento da rotina - obtenção de imagens em locais públicos - regularidade da empresa contratada; g) tutela



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

6ª TURMA

CNJ: 0000990-73.2012.5.09.0008

TRT: 24313-2012-008-09-00-7 (RO)

inibitória - obrigação de não fazer - valor da multa - impossibilidade de multa diária por se tratar de ato único; h) dano moral coletivo; i) "quantum" indenizatório - razoabilidade e proporcionalidade; e j) restituição das custas processuais - fixação de novo valor à causa.

Custas recolhidas à fl. 1136 e depósito recursal efetuado à fl. 1135.

Contrarrazões apresentadas pelo Ministério Público do Trabalho - Procuradoria Regional do Trabalho da 9ª Região às fls. 1141/1173.

É o relatório.

II - FUNDAMENTAÇÃO

1. ADMISSIBILIDADE

Conheço do recurso ordinário interposto, por atendidos os pressupostos legais de admissibilidade, bem como das contrarrazões, por regulares e tempestivas.

2. PRELIMINAR

Nulidade processual - omissão quanto à tese de prescrição

O Banco recorrente alega a ocorrência de nulidade processual por cerceamento de defesa, ante o não enfrentamento - pelo Juízo de origem - de todos os argumentos relativos à prescrição. Relata que, sendo a causa de pedir próxima constituída de fatos ocorridos há mais de cinco anos, a possibilidade de investigação da



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

6ª TURMA

CNJ: 0000990-73.2012.5.09.0008

TRT: 24313-2012-008-09-00-7 (RO)

legalidade dos atos está prescrita, consoante art. 7º, XXIX da Constituição Federal. Também argumentou no sentido de que a colheita de dados efetuada é "ato único do empregador", o que atrairia a incidência da Súmula nº 294 do C. TST (prescrição total).

Por não ter o Juízo de origem analisado a prescrição sob os aspectos acima, mesmo após a provocação por embargos declaratórios, haveria nulidade processual a ser declarada, pelo que requer o retorno dos autos ao Juízo *a quo* para o proferimento de nova decisão com a apreciação dos fundamentos mencionados.

Sem razão.

A sentença (fl. 1041) afastou a ocorrência da prescrição total arguida, considerando que, pela teoria da *actio nata*, o Ministério Público do Trabalho somente tomou conhecimento dos fatos narrados na peça de ingresso com a denúncia realizada pela Federação dos Trabalhadores em Empresas de Crédito do PR e pelo Sindicato de Empregados em Estabelecimentos Bancários de Curitiba e Região.

Por sua vez, na decisão resolutiva de embargos de declaração do réu acerca da matéria, constou expressa manifestação acerca da Súmula 294, do C. TST:

Prescrição - Súmula 294 do C. TST

Sustenta o embargante que o julgado restou omissivo em relação à tese de que está prescrita a possibilidade de investigação da legalidade dos atos, porquanto os fatos teriam ocorrido há mais de 5 anos. Acrescenta que a colheita de dados consistiria em ato único do empregador, o que atrai a incidência da Súmula 294 do C. TST, caracterizando a prescrição total no caso.

Inexiste omissão a ser sanada, porquanto no item 2.1 do julgado restou consignado de forma expressa o afastamento da prescrição total arguida,



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

6ª TURMA

CNJ: 0000990-73.2012.5.09.0008

TRT: 24313-2012-008-09-00-7 (RO)

sob o fundamento de que o termo inicial do prazo prescricional é a data da ciência do ato ilícito. A fundamentação constante na sentença é suficiente para demonstrar o convencimento deste Juízo, sendo que este não é obrigado a rebater todos os argumentos, restando inequívoco a intenção do embargante de reformar o conteúdo da decisão que afastou a prescrição total arguida.

Os requisitos para a interposição de Embargos Declaratórios são obscuridade, contradição ou omissão na decisão, não sendo instrumento apto a reformular ou a modificar o seu conteúdo, devendo, para tanto, manejar o embargante remédio jurídico próprio.

Rejeita-se neste particular.

Ocorre o cerceamento de defesa quando uma das partes é impedida, pelo Juízo, de atuar com eficiência na justificação dos seus argumentos, sendo, ainda, necessário que a não realização do ato processual traga à parte um manifesto prejuízo, nos termos do art. 794 da CLT que, consagrando o princípio da transcendência, dispõe: "nos processos sujeitos à apreciação da Justiça do Trabalho só haverá nulidade quando resultar dos atos inquinados manifesto prejuízo às partes litigantes".

Não é o que se verifica no presente caso.

Tanto a sentença quanto a decisão resolutiva de embargos de declaração foram expressas em adotar tese a respeito da matéria, justificando as razões pelas quais a prescrição total não incidiria, pelo que restaram rejeitados os demais argumentos suscitados pela ré.

Saliento que o julgador não se encontra obrigado a se manifestar sobre cada uma das alegações articuladas pela parte com o fito de formar o seu



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

6ª TURMA

CNJ: 0000990-73.2012.5.09.0008

TRT: 24313-2012-008-09-00-7 (RO)

convencimento, uma vez que a prestação jurisdicional consiste na análise fundamentada das insurgências submetidas à apreciação, o que já restou exaurido nas decisões de 1º grau.

Muito embora a questão atinente à prescrição total já tenha sido analisada, não há que se falar em prejuízo à parte que argui a nulidade, pois de acordo com a Súmula nº 297 do C. TST, a matéria já se encontra prequestionada.

Destarte, **rejeito**.

Nulidade processual - omissão quanto às demais teses de defesa

Assim como na preliminar anterior, o recorrente alega que há nulidade processual por cerceamento de defesa em razão de o Juízo de 1º grau não ter apreciado as teses veiculadas em contestação.

Sustenta que não houve manifestação expressa acerca dos argumentos de defesa, os quais explicitam que as investigações, no contexto em que inseridas, caracterizam-se como "justa causa", excludente da ilicitude do ato. Pontua que, não obstante tenham sido invocadas seis teses que poderiam lhe beneficiar, a sentença deixou de analisá-las.

Requer, diante disso, o retorno dos autos à origem para a apreciação de todas as teses invocadas na peça de defesa.

Sem razão.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

6ª TURMA

CNJ: 0000990-73.2012.5.09.0008

TRT: 24313-2012-008-09-00-7 (RO)

Extrai-se da decisão que rejeitou os embargos declaratórios do réu à fl. 1066:

Teses de Defesa - Omissão

Sustenta ainda o embargante a omissão do julgado no que diz respeito a teses suscitadas em sede de defesa, no sentido de demonstrar que as investigações se caracterizariam como "justa causa" excludente da ilicitude do ato.

Novamente, ressalta-se que a fundamentação constante na sentença é suficiente para demonstrar o convencimento deste Juízo, sendo que este não é obrigado a rebater todos os argumentos, restando inequívoco a intenção do embargante de reformar o conteúdo da decisão embargada.

Os requisitos para a interposição de Embargos Declaratórios são obscuridade, contradição ou omissão na decisão, não sendo instrumento apto a reformular ou a modificar o seu conteúdo, devendo, para tanto, manejar o embargante remédio jurídico próprio.

Rejeita-se neste particular.

Por brevidade, reporto-me aos fundamentos constantes na preliminar já analisada para concluir que não há prejuízo manifesto à parte recorrente em decorrência de ação ou omissão por parte do Juízo.

O acolhimento da tese inicial levantada pela parte autora não implica dizer que os argumentos expostos na defesa não foram analisados. Isto é, conforme a previsão do art. 93, inciso IX da Constituição Federal, basta ao juiz decidir fundamentadamente as questões que lhe são submetidas à análise, de forma que prescindível a manifestação expressa sobre cada uma das teses suscitadas pelas partes.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

6ª TURMA

CNJ: 0000990-73.2012.5.09.0008

TRT: 24313-2012-008-09-00-7 (RO)

Para se cumprir o comando constitucional, necessário se faz que o Julgador se utilize de uma tese fundamentada, a qual, por se refletir em entendimento de direito, sequer necessita se identificar com argumentos das partes, seja parte autora ou ré.

Ademais, não há que se falar em prejuízo - e, por consequência, tampouco nulidade processual -, pois além do entendimento contido na Súmula nº 297 do C. TST, todos os fundamentos de defesa são trazidos ao conhecimento do Juízo *ad quem*, ante o efeito devolutivo amplo conferido aos recursos.

Isto posto, **rejeito**.

3. MÉRITO

1. Falta de interesse de agir - extinção do processo - art. 267, VI do CPC

Entende o recorrente que não há interesse de agir, pois os fatos suscitados ocorreram há mais de 10 anos, e que não foi comprovado que atualmente o recorrido tenha continuado a praticar os fatos narrados nos autos.

Aduz que ao menos quanto ao pedido de tutela inibitória resta evidente a falta do interesse de agir, pois a distribuição da ação foi realizada mais de 10 anos após os fatos.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

6ª TURMA

CNJ: 0000990-73.2012.5.09.0008

TRT: 24313-2012-008-09-00-7 (RO)

Por já se abster da prática de investigações particulares ou qualquer outro ato, diretamente ou por meio de pessoa interposta, que violem o lar, a intimidade ou a vida privada de seus empregados ou trabalhadores terceirizados, não pode ser condenada a deixar de fazer aquilo que efetivamente não faz mais.

Pugna pelo reconhecimento da falta de interesse de agir do Ministério Público do Trabalho, com a conseqüente extinção do processo sem resolução de mérito, nos termos do art. 267, VI do CPC. Sucessivamente, requer a extinção do processo em relação aos pedidos de tutela inibitória, por perda do objeto, conforme acima narrado.

O julgado, no particular:

1.1. FALTA DE INTERESSE DE AGIR

Sustenta a reclamada que falta objeto à ação, sob o fundamento de que o requerido não pode ser condenado a abster-se de fazer aquilo que efetivamente já se abstêm.

Não se vislumbra a falta de qualquer das condições da ação previstas no inciso VI do art. 267 do CPC, de aplicação supletiva ao Processo do Trabalho. O interesse de agir estará presente sempre que houver a necessidade da parte ir a juízo para buscar a tutela jurisdicional pretendida e ainda quando essa tutela jurisdicional possa trazer-lhe alguma utilidade do ponto de vista prático. Resume-se, pois, no binômio utilidade-necessidade. Assim, restando evidenciado nos autos a existência de um bem jurídico pretendido e uma resistência da parte contrária (lide), caracterizado está o interesse de agir do autor.

Na hipótese dos autos, umas das pretensões da parte autora é de tutela inibitória, sendo esta voltada ao futuro e à prevenção do ilícito, de modo que a alegação da empresa demandada não merece prosperar. Muito embora sua alegação seja no sentido de que já se abstêm da prática do ilícito, o pedido do Ministério Público do Trabalho é voltado ao impedimento de nova prática, inexistindo, portanto, falta de interesse de agir.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

6ª TURMA

CNJ: 0000990-73.2012.5.09.0008
TRT: 24313-2012-008-09-00-7 (RO)

Não merece reforma.

Configura-se o interesse de agir quando a parte necessita da via processual para alcançar o bem da vida pretendido, resistido ou não pela outra parte, e a senda eleita se revela adequada à obtenção de tal provimento jurisdicional.

Nesse contexto, não se pode negar o interesse processual do Ministério Público do Trabalho em buscar a reparação pelos danos à coletividade, bem como a tutela inibitória para que o reclamado se abstenha da prática dos atos retratados na presente ação, independentemente de terem ou não razão no tocante ao mérito da pretensão.

Saliente-se que a alegação do banco de que não pode se abster de fazer algo que já não mais pratica, não é suficiente, por si só, para ensejar a extinção da ação, inclusive quanto à tutela inibitória, pois esta se destina à prevenção da prática dos atos narrados. Assim, legítimo o interesse do MPT em prevenir a ocorrência das situações narradas em prol da coletividade, por meio da tutela inibitória.

Rejeito.

2. Ilegitimidade ativa

A parte ré argumenta que o Ministério Público do Trabalho é parte ilegítima para ingressar com a presente ação, pois existem diversas ações individuais com o mesmo objeto, qual seja, o pagamento de indenização por danos morais decorrentes da suposta investigação ilegal de funcionários. Alega que a individualização dos titulares dos direitos e interesses a serem defendidos faz desaparecer o caráter difuso



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

6ª TURMA

CNJ: 0000990-73.2012.5.09.0008

TRT: 24313-2012-008-09-00-7 (RO)

ou coletivo destes e, por consequência, tornam o autor da presente ação parte ilegítima para defendê-los.

Sustenta que, ante o caráter divisível e individualizável dos supostos direitos dos empregados, falta legitimidade ao Ministério Público do Trabalho para atuar como substituto processual, pois não se trata de direitos metaindividuais.

Requer a declaração de ilegitimidade ativa do *parquet*, com a consequente extinção do processo sem resolução de mérito, conforme art. 267, VI do CPC.

Novamente, sem razão.

A legitimação do Ministério Público do Trabalho, a exemplo dos outros ramos ministeriais, é extraída do próprio texto constitucional (art. 129, III), que atribuiu dentre suas funções institucionais, a de promover o inquérito civil e a ação civil pública para resguardo da ordem jurídica, do regime democrático e de interesses massificados da sociedade.

No plano infraconstitucional, a legitimidade do Ministério Público para o ajuizamento de ação civil pública tem base na Lei nº 6.938/81 (Lei de Política Nacional do Meio Ambiente), na Lei Complementar nº 40/81, na Lei nº 7.347/85, na própria Constituição Federal (arts. 127 e art. 129, § 1º) e, por fim, no Código de Proteção e Defesa do Consumidor (Lei nº 8.078/90), que também a ela alude (art. 82, inc. I).



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

6ª TURMA

CNJ: 0000990-73.2012.5.09.0008

TRT: 24313-2012-008-09-00-7 (RO)

No processo do trabalho é a Lei Complementar nº 75/93 que institui pressupostos e prerrogativas ao Ministério Público do Trabalho para a propositura de ação civil pública, dispondo, em seu art. 83, III, que o MPT atuará "na defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos", e, em seu art. 84, que a ele incumbe exercer as funções institucionais previstas nos Capítulos I, II, III e IV, do Título I, quais sejam, a de promoção do inquérito civil e ação civil pública para a defesa "de outros interesses individuais indisponíveis, homogêneos, sociais, difusos e coletivos" e as de defesa "de interesses individuais homogêneos" (art. 84 c/c art. 6º, VII, "d").

A legitimidade conferida por lei ao Ministério Público do Trabalho volta-se ao amparo de interesses difusos e coletivos que se vinculem aos direitos sociais inscritos no art. 7º da Constituição Federal, sendo que o pedido para que o réu se abstenha de realizar investigações que violem o lar, a intimidade ou vida privada dos empregados, somado ao de dano moral coletivo, legitimam o Ministério Público do Trabalho a figurar como autor da presente ação.

Extrai-se dos pleitos acima que a tutela inibitória perseguida visa atingir grupo indeterminado de trabalhadores, de forma a englobar os atuais empregados da demandada e, também, os futuros trabalhadores da empresa. Portanto, observa-se a busca pela prevenção da lesão dos atos constatados, mostrando-se adequada a via processual adotada.

De acordo com Mauro Schiavi, *"interesses difusos são transindividuais de natureza indivisível, cujos titulares são indeterminados e ligados*



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

6ª TURMA

CNJ: 0000990-73.2012.5.09.0008

TRT: 24313-2012-008-09-00-7 (RO)

entre si por uma situação fática", ao passo que o interesse coletivo seria "o que transcende o aspecto individual para irradiar efeitos sobre um grupo ou categoria de pessoas [...], cujos titulares são indeterminados, mas que podem ser determinados, ligados entre si, ou com a parte contrária, por uma relação jurídica base". (Manual de direito processual do trabalho. 6. ed. - São Paulo: LTr, 2013. p. 1272-1273).

Destaque-se que, além da tutela inibitória, a presente ação tem por objeto a reparação por dano moral coletivo. Por sua vez, as ações individuais têm como objeto a indenização por dano moral a ser revertido em favor de cada autor, razão pela qual não se confundem.

Portanto, não se tratando de direitos individuais, resta configurada a legitimidade do Ministério Público para figurar no polo ativo da presente ação.

Mantenho.

3. Prescrição total

Esta E. Turma entende que o prazo prescricional tem início somente no momento em que o titular do direito toma ciência de sua violação.

No entanto, em se tratando da defesa de direitos difusos e coletivos, convém mencionar que, nas ações coletivas não há que se falar em prazo prescricional, pois, conforme a lição de Raimundo Simão de Melo (Ação civil pública na justiça do trabalho. 4 ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 262-263):

A prescrição atinge direito patrimonial de quem, no prazo legal, sem razão justificada, não age na defesa dos seus interesses. Assim, não



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

6ª TURMA

CNJ: 0000990-73.2012.5.09.0008

TRT: 24313-2012-008-09-00-7 (RO)

atinge a mesma os direitos e interesses metaindividuais nas modalidades difusa e coletiva, porque não têm os mesmos natureza patrimonial. Esses direitos pertencem a pessoas indeterminadas ou apenas determináveis.

[...]

No caso da tutela dos direitos e interesses difusos e coletivos, os verdadeiros titulares desses direitos não têm legitimidade para agir coletivamente na sua defesa. Essa legitimidade é autônoma, dos entes elencados no art. 5º da Lei n. 7.347/85. Assim, a falta de exercício desses direitos não pode jamais ser considerada como inércia, desleixo ou negligência dos seus titulares. Trata-se, ao contrário, de uma vedação legal que obstaculiza a sua defesa individualmente.

[...]

Desse modo, não há falar em prescrição ou decadência com relação às obrigações de fazer, de não fazer e de suportar referentes aos interesses difusos e coletivos, como também em relação à reparação por danos genéricos pretéritos (morais e/ou materiais) causados a tais interesses, pois essa reparação tem, na verdade, uma finalidade punitiva pelos danos passados." (grifei)

No mesmo sentido, assevera sucintamente Mauro Schiavi que: *"As pretensões para a defesa de danos coletivo e difusos são imprescritíveis, já que o interesse é indisponível. No tocante ao direito individual homogêneo, incide a prescrição, pois os direitos são divisíveis e disponíveis."* (Manual de direito processual do trabalho. 6. ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 1284.)

Tratando-se, portanto, de direitos coletivos, cuja lesão é imprescritível, não há prescrição a ser declarada.

Isto posto, **mantenho**, embora por fundamento diverso.

4. Ausência de ilicitude: fraudes no sistema previdenciário - natureza das informações coletadas -



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

6ª TURMA

CNJ: 0000990-73.2012.5.09.0008

TRT: 24313-2012-008-09-00-7 (RO)

acompanhamento da rotina - obtenção de imagens em locais públicos - regularidade da empresa contratada

A sentença decidiu o mérito da lide nos seguintes termos:

Narra a inicial que o Banco réu, entre os anos de 1999 a 2003, contratou empresa de investigação particular para vasculhar fatos relacionados à intimidade e à vida privada de seus empregados, especialmente daqueles que apresentavam histórico de doença relacionada ao trabalho. Em síntese, o Ministério Público do Trabalho afirma que:

- empregados do Banco foram vigiados em suas residências e seguidos pela cidade, durante diversos dias, por empresa contratada pelo HSBC para prestar tal serviço;
- o interior de algumas moradias e as pessoas que ali se encontravam foram filmadas e fotografadas sem autorização;
- foram verificados antecedentes criminais, restrições creditícias, ajuizamento de ações trabalhistas, participação em sociedade comercial, entre outros dados dos trabalhadores investigados;

O Ministério Público do Trabalho aduziu ainda que tomou o depoimento de alguns trabalhadores investigados pelo Banco, os quais confirmaram as informações ali contidas, mas declararam que não tinham conhecimento do relatório sobre sua rotina apresentado. Acrescentou que o sócio administrador do Centro de inteligência empresarial foi ouvido e confirmou que a empresa foi contratada pelo Banco HSBC para prestar serviços de investigação privada, sendo que houve a contratação em razão do elevado número de afastamentos de empregados e suspeitas no sentido de que alguns empregados exerciam atividades paralelas, muito embora estivessem afastados, o que caracterizaria fraude no recebimento do benefício previdenciário.

Por fim, acrescentou ainda que a empresa demandada foi ouvida, confirmando que houve a contratação de uma empresa de investigação particular para investigar a vida e a rotina dos empregados que se encontravam afastados em razão de doença ocupacional, sendo que tais ocorreram durante os anos de 1999 até 2001 e decorreram do elevado número de empregados afastados por doença, o que causou suspeita de irregularidades. Ademais, afirmou na ocasião que caso o banco verificasse, por meio das investigações, que algum empregado afastado por doença estivesse recebendo benefício previdenciário indevidamente, ou seja, estivesse apto para o trabalho ou realizando outras atividades



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

6ª TURMA

CNJ: 0000990-73.2012.5.09.0008

TRT: 24313-2012-008-09-00-7 (RO)

remuneradas, as informações coletadas por meio das investigações eram encaminhadas ao INSS para adoção de providências.

O banco demandado defende que o empregador tem dever legal de comunicar ao Órgão Previdenciário qualquer notícia sobre alteração ou situação que interfira na concessão do benefício concedido ao segurado. Acrescenta que jamais realizou qualquer ato ilícito na forma alegada pelo Ministério Público do Trabalho, porquanto realizou tal procedimento no intuito de dirimir eventual suspeita de exercício de atividade paralela durante o afastamento, o que caracteriza fraude no benefício previdenciário. Desta forma, sustenta que a colheita de dados é lícita, considerando que a investigação foi utilizada para defender os direitos do Banco, o que seria suficiente para configurar "justa causa" como excludente de eventual ilicitude do ato. Ressalta, por fim, que as investigações não duraram mais do que 10 dias.

Pois bem.

A partir do narrado na inicial, em conjunto com a prova documental carreada aos autos, extrai-se, em síntese, que o Banco réu e a empresa CIE firmaram contrato de prestação de serviços de investigação e de informações confidenciais, sendo que referida empresa investigou a rotina de diversos empregados do réu que se encontravam afastados por motivo de doença. Para cada empregador, a empresa CIE preparava um "dossiê" correspondente, no qual constava um relatório com informações básicas (nome, CPF, data de nascimento, nome do cônjuge e filhos, endereço, dados de afastamento, até mesmo foram verificados antecedentes criminais, restrições creditícias, ajuizamento de ações trabalhistas, participação em sociedade comercial, etc), informações coletadas e conclusão, no sentido de esclarecer se o empregado investigado exercia ou não outra atividade.

Depreende-se ainda que, tal qual narrado pelo parquet na sua peça de ingresso, empregados do Banco foram vigiados em suas residências e seguidos pela cidade durante diversos dias, tendo sido abordados e ludibriados pelo investigador particular, que se passava por outra pessoa com o intuito de obter informações sobre as pessoas e os fatos investigados, gravando as conversas com os interlocutores. Ainda, constatou-se também que o investigador adentrou à residência de alguns investigados, filmando o interior das moradias e as demais pessoas que ali se encontravam, sem conhecimento de nenhum deles e sem qualquer autorização. Verificou-se também que há fotos e filmagens das partes externas das residências dos investigados, bem como de parentes, inclusive de crianças, sendo que um dos empregados do Banco teve seu lixo vasculhado pela empresa de investigação.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

6ª TURMA

CNJ: 0000990-73.2012.5.09.0008

TRT: 24313-2012-008-09-00-7 (RO)

Diante de toda prova documental carreada aos autos, este juízo cita como exemplo o empregado cujo "dossiê" foi juntado às fls. 97/108. No documento intitulado "Projeto HSBC LER: 056/2000" constam, dentre outros, os seguintes dados:

- contratante HSBC BANK BRASIL S.A; objeto contratual a identificação de atividades extra-banco; prazo de 10 dias; informes do HSBC afastado por LER; informações coletadas de que não possui antecedentes criminais, mas existem restrições financeiras, não constam veículos ou empresas em seu nome, por fim, não é réu nem autor em nenhuma ação judicial.

- a empresa realizou vigilância na frente do prédio do empregado, sendo que em uma oportunidade chegaram a se passar por entregadores de flores chegando, por fim, a abordá-lo e entrevista-lo, ressaltando-se que a conversa tanto foi transcrita quanto gravada em vídeo;

- a vigilância foi tamanha que no relatório consta o horário em que o empregado deixou o prédio em que reside, caminhou a pé, embarcou em um ônibus para chegar em um laboratório. Foi relatado ainda que em uma outra oportunidade o empregado foi até um supermercado, trajando bermuda jeans, camiseta preta, retornando portando algumas sacolas.

- o relatório concluiu que o empregado investigado não desenvolve nenhuma atividade econômica fora do HSBC, mesmo porque, quando estiveram no interior de sua moradia, não observaram a existência de computadores, fax, impressoras ou outros equipamentos que pudessem presumir um trabalho paralelo. No entanto, a empresa de investigação acrescentou que "causa estranheza" seu modo de vida, porquanto o empregado permanece quase que recluso no seu apartamento e, mesmo sustentando não estar bem de saúde, não demonstra portar qualquer anomalia que possa afetar sua higidez, considerando que foi visto caminhando, gesticulando, carregando pasta, sacolas, subindo e descendo em ônibus.

Cita-se como exemplo ainda o empregado cujo "dossiê" foi juntado às fls. 109 e seguintes, o qual foi "flagrado" dentro de casa redigindo por um longo período e fumando muito, sendo que no lixo de sua casa foi encontrada uma garrafa vazia de "Vodka Natasha" com teor alcoólico de 40%. Por fim, destaca-se o relatório feito sobre outra empregada (fls. 182 e seguintes), no qual consta em destaque em vermelho que a mesma é autora de processo na Justiça do Trabalho, sendo réu o banco HSBC, tendo sido abordada pelos investigadores em frente à sua residência, com o pretexto de realizar uma pesquisa genérica.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

6ª TURMA

CNJ: 0000990-73.2012.5.09.0008

TRT: 24313-2012-008-09-00-7 (RO)

Diante de todo o exposto, e por tudo que consta nos autos, é indiscutível que a empresa demandada extrapolou os limites do seu poder diretivo, ao violar de forma escancarada os direitos fundamentais de empregados afastados pelo INSS por motivo de doença. Houve inequívoca violação à intimidade, vida privada, honra, imagem e domicílio dos empregados investigados, e principalmente houve flagrante desrespeito ao princípio da dignidade da pessoa humana. O banco reclamado infringiu normas Constitucionais pétreas, garantidoras dos direitos e garantias fundamentais do cidadão.

Em face da decisão supra, recorre o HSBC Bank Brasil S.A. Banco Múltiplo pelas seguintes razões: a) o Banco teve a necessidade de angariar dados sobre a situação de os empregados estarem ou não exercendo atividade extra no período em que afastados, pois constitui dever legal de informar ao INSS sobre o beneficiário do auxílio doença previdenciário (B 31), acidentário (B 91) e auxílio acidente (B 94); b) o número de afastamentos à época mediante a concessão de benefícios previdenciários tornou-se bastante elevado, conforme relatório do TCU e matérias jornalísticas, cujos documentos não teriam sido analisados pela sentença, fatos esses que atuariam como legítima causa para a adoção das referidas medidas; c) havia, portanto, um fim legítimo e lícito: prevenir e denunciar à autarquia previdenciária casos de fraude em benefícios previdenciários; d) considerando a "justa causa" para proteção de direitos legítimos seus, qual seja, o interesse público subjacente que transborda as relações entre empregado e empregador, atrai-se a excludente de ilicitude do ato; e) a coleta de dados de cada investigado tinha período curto (10 dias), e tal se mostrava necessário, pois a confirmação da condição real da pessoa acometida com doença somente seria possível a partir de contatos mais frequentes, e não por entrevistas isoladas; f) as informações colhidas não podem ser consideradas clandestinas, pois realizadas com conhecimento de um dos interlocutores; g) não houve divulgação a terceiros, pois na própria documentação consta o alerta de "confidencial"; h) a sentença não levou em conta a prova oral; i) a colheita de



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

6ª TURMA

CNJ: 0000990-73.2012.5.09.0008

TRT: 24313-2012-008-09-00-7 (RO)

dados de natureza pública (certidões a respeito da vida pregressa e contemporânea do afastado) não implica na ilicitude do ato; j) o acompanhamento da rotina diária dos empregados afastados não pode ser considerado, por si só, como ato violador à sua intimidade ou privacidade; k) a obtenção de imagens sem o consentimento do fotografado ou filmado não necessariamente corresponderá a um ato ilícito, pois ao se capturar imagens na rua, praça, supermercado ou transporte público, tem-se a obtenção de imagens ambientais, as quais tinham acesso qualquer pessoa que transitasse em por tais locais; l) houve justo motivo/justa causa para a extração das imagens, mitigando parcialmente o direito à privacidade, como ocorre com a gravação telefônica; m) não houve divulgação ou uso indevido da imagem que pudesse configurar ato ilícito; n) não há provas de que o investigador tenha adentrado e registrado imagens dentro da residência do investigado sem o consentimento deste, o que afasta a ilicitude do ato; o) a empresa contratada apresentou regularmente todas as formalidades para o seu regular funcionamento, não podendo sua atividade ser considerada ilícita; p) por fim, ressalta a licitude das investigações pelo direito constitucional à prova (art. 5º, LV da CF/88), levando em consideração que os interesses em jogo são suficientemente relevantes para ensejar o sacrifício da privacidade, pois tanto o direito à intimidade quanto o direito de defesa se inserem entre as garantias fundamentais; q) deve-se relativizá-los diante da necessidade de harmonizar os bens jurídicos em conflito, evitando o sacrifício total de uns em relação aos outros.

Requer o enfrentamento e valoração das teses elencadas para que seja excluída a ilicitude dos atos praticados, com o conseqüente afastamento das condenações impostas pelo Juízo *a quo*.

Pois bem.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

6ª TURMA

CNJ: 0000990-73.2012.5.09.0008

TRT: 24313-2012-008-09-00-7 (RO)

Na petição inicial, o Ministério Público do Trabalho alegou que o Banco violou os direitos fundamentais à intimidade, à vida privada e à inviolabilidade domiciliar de seus empregados, além de descumprir a cláusula geral da boa-fé objetiva, em razão das investigações levadas a efeito por meio de empresa interposta com o intuito de identificar atividades extra-banco de funcionários afastados por doenças relacionadas ao trabalho ou por outros motivos (fls. 11/12).

Relatou que eram confeccionados dossiês relativos a cada empregado afastado, cuja análise permite identificar que a empresa contratada pelo recorrente: a) vigiava a rotina e a residência dos empregados durante vários dias; b) abordava e ludibriava os empregados afastados e seus parentes, tendo o investigador se passado por outra pessoa com a finalidade de obter informações sobre estas e os fatos investigados, inclusive gravando as conversas; c) as pessoas, nessas ocasiões, eram filmadas e/ou fotografadas sem o devido conhecimento ou autorização, inclusive com fotos de crianças; d) foram filmados e fotografados os locais de trabalho dos empregados investigados; e) também realizou-se investigação acerca dos antecedentes criminais, restrições creditícias, ajuizamento de ações trabalhistas, participação em sociedade comercial; f) teria, inclusive, vasculhado o lixo de um dos empregados afastados a fim de obter informações.

Em defesa, o réu alegou que além de os fatos terem ocorrido há aproximadamente dez anos, estes se justificam pela falta de empregados na auditoria ou no setor de Saúde Ocupacional para angariar informações sobre os empregados afastados, pois o número de afastamentos de empregados tornou-se bastante elevado, inclusive, com o reconhecimento pelo relatório do TCU e por matérias jornalísticas, juntando os respectivos documentos. Também sustentou que, ante o dever legal de o



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

6ª TURMA

CNJ: 0000990-73.2012.5.09.0008

TRT: 24313-2012-008-09-00-7 (RO)

empregador comunicar o Órgão Previdenciário qualquer notícia sobre a alteração ou situação que interfira na concessão do benefício concedido ao segurado, havia a necessidade de angariar dados sobre a situação de estar desenvolvendo ou não alguma atividade extra empregador durante o período do afastamento.

Em suma, defendeu-se afirmando que os atos realizados pela empresa de investigação não foram ilícitos - pelas mesmas razões expostas em recurso - , e que a colheita de dados foi utilizada para defender direitos seus, além de contribuir com o interesse público subjacente, este consubstanciado no fato de que é a Previdência Social quem arca com os custos dos auxílios concedidos aos empregados afastados.

Analiso.

A Constituição Federal, em seu art. 1º, estabelece como fundamentos da República (inciso IV) *"os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa"* e *"a dignidade da pessoa humana"* (inciso III).

No tocante aos direitos e garantias fundamentais, dispõe o art. 5º, inciso X que: *"são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação"*. E, no inciso seguinte: *"XI - a casa é asilo inviolável do indivíduo, ninguém nela podendo penetrar sem consentimento do morador, salvo em caso de flagrante delito ou desastre, ou para prestar socorro, ou, durante o dia, por determinação judicial"*.

No "Título VII - Da Ordem Econômica e Financeira", consta que a ordem econômica é fundada na valorização do trabalho humano e na livre



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

6ª TURMA

CNJ: 0000990-73.2012.5.09.0008

TRT: 24313-2012-008-09-00-7 (RO)

iniciativa, tendo por finalidade assegurar a todos existência digna (*caput* do art. 170), e preceitua, entre os seus princípios, a propriedade privada e a função social da propriedade (incisos III e IV).

Por sua vez, o direito ao contraditório e à ampla defesa (direito à prova), bem como o de propriedade também são erigidos ao *status* de direitos fundamentais, a teor dos incisos XXII e LV do art. 5º da Constituição.

A realização por parte do Banco de investigações particulares por meio de empresa contratada para observar a rotina de empregados afastados é fato incontroverso. A discussão remanesce acerca da licitude das medidas adotadas pelo réu, isto é, se efetivamente houve a violação aos direitos fundamentais dos empregados e, em caso afirmativo, se os fins colimados são causa excludente da ilicitude dos atos eventualmente danosos.

Às fls. 233/235 consta o "Contrato de Prestação de Serviços" entabulado entre o réu e a empresa S.P.I. - Agência de Informações Confidenciais Ltda., datado de 10/07/2000, tendo por objeto a prestação de serviços profissionais de investigação e de informações confidenciais, *"na forma prevista na Lei nº 3.099, de 24 de Fevereiro de 1957, regulamentada pelo Decreto N. 50.532, de 3 de Maio de 1961, recebendo o assunto a ser tratado, a seguinte denominação: ASSUNTO: LER/2000/Rio de Janeiro/29 casos"* (Cláusula Primeira), com duração de 60 (sessenta) dias, iniciando-se em 03/07/2000.

Às fls. 231/232 foi anexado o "Termo Aditivo de Contrato de Prestação de Serviços celebrado em 10 de julho de 2000", datado de 03/08/2000, tendo



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

6ª TURMA

CNJ: 0000990-73.2012.5.09.0008

TRT: 24313-2012-008-09-00-7 (RO)

como justificativa a *"necessidade do Contratante [HSBC BANK BRASIL S/A] em investigar outros 94 (noventa e quatro) casos de seus funcionários, afastados por L.E.R. e ou outros motivos, em 06 (seis) Estados da Federação, a saber:*

- Paraná e Santa Catarina: 27 casos

- Rio Grande do Sul: 15 casos

- Minas Gerais: 11 casos

- São Paulo: 40 casos

- Rio de Janeiro: 1 caso"

Houve alteração da denominação em relação ao contrato anterior, que agora passou a ser chamado "Assunto: L.E.R. / 2000 / Brasil / 94 casos" (cláusula primeira), e também do valor e do prazo do contrato, que se estendeu por 120 (cento e vinte) dias, a contar de 09/08/2000.

Às fls. 237/239 foi juntado o "Segundo Aditamento de Contrato de Prestação de Serviços celebrado em 10 de julho de 2000 e completando o Aditivo concernente ao sobredito acordo, havido em 03 de agosto de 2000" entre as mesmas partes, o qual, em síntese, culminou na união do contrato com o primeiro termo aditivo, pois importou na totalidade de casos (29 iniciais + 94 do termo aditivo), e operou-se a soma dos valores destes (R\$ 26.100,00 + R\$ 84.600,00 = R\$ 110.700,00). Consta como data do segundo aditamento 12 de setembro de 2000 e duração de 120 (cento e vinte dias) a contar de 09/08/2000 (inalterada em relação ao primeiro aditamento).



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

6ª TURMA

CNJ: 0000990-73.2012.5.09.0008

TRT: 24313-2012-008-09-00-7 (RO)

Às fls. 47/65 constam as notas fiscais relativas ao pagamento dos serviços contratados pelo HSBC, timbradas com o nome fantasia da contratada, qual seja, CIE - Centro de Inteligência Empresarial (CNPJ das notas fiscais e do contrato são idênticos).

Às fls. 86/562 juntou o *parquet* documentos relativos às investigações pessoais dos empregados da reclamada. Nesses, é possível observar informações detalhadas acerca da rotina dos empregados durante dez dias, consistentes em verdadeiros "dossiês", ou seja, coleção de documentos e informações acerca da vida pessoal dos empregados que foram objeto de investigação.

Além dos exemplos citados em sentença - quais sejam, os "dossiês" de fls. 97/108 (Projeto HSBC LER 056/2000) e 109/117 (Projeto HSBC/CTBA LER 0013/2000) - considero oportuno mencionar, a título exemplificativo, outros documentos que merecem especial relevância para o deslinde da ação:

- no PROJETO HSBC: PR. LER/2001 (fls. 133/143) constam imagens do exterior e do interior da residência, obtidas com câmera escondida, nas quais os investigadores se passaram por interessados nos serviços de fotografia prestados pelo marido da investigada. Há, inclusive, imagens e diálogo da filha de "mais ou menos doze anos" da empregada, em que se questionou a participação da mãe nos trabalhos de fotografia do pai;

- no PROJETO HSBC: PR. LER 065/2000 (fls. 221/230) constam fotos do exterior da residência e do contato mantido com a irmã da investigada, por câmera escondida;



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

6ª TURMA

CNJ: 0000990-73.2012.5.09.0008

TRT: 24313-2012-008-09-00-7 (RO)

- no PROJETO HSBC: PR. LER 095/2001 (fls. 248/263) os investigadores apuraram descrição detalhada da rotina da investigada, seguindo seu carro, mencionando quem eram as pessoas que a acompanhavam, em quais horários saiu e voltou de casa, bem como para onde se dirigiu nos dias em que foi seguida, contando, inclusive, com imagens de câmera escondida, até mesmo quando estava na companhia de sua filha;

- no PROJETO HSBC: CTBA LER 0037/2000 (fls. 310/318) a investigação recaiu sobre empregado que "trabalha no HSBC, Palácio Avenida, nos andares administrativos do prédio", constando fotos do local onde mora e estuda, trazendo informações acerca da regularidade das mensalidades, e também mostrou o local específico em que se sentava na sala de aula, inclusive com imagens obtidas por câmera escondida;

- no PROJETO HSBC/CTBA LER 018/2000 (fls. 319/329) além de os investigadores terem tecido considerações pessoais acerca do estado de saúde aparentemente normal da empregada afastada, registraram imagens da chácara em São José dos Pinhais para onde ela se dirigia em algumas ocasiões;

- no PROJETO HSBC: CTBA LER 035/2000 (fls. 330/340) há destaque para o fato de a investigada, que é trabalhadora reintegrada, ser reclamante em uma ação trabalhista em face do réu. Também foram colhidas informações acerca dos lugares em que foi, com a descrição minuciosa dos horários e trajetos percorridos, inclusive com acompanhamento dentro do coletivo quando do retorno da empregada para casa (até mesmo quando mudou de ônibus), com o registro do nome do curso de inglês que constava nas apostilas que ela carregava;



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

6ª TURMA

CNJ: 0000990-73.2012.5.09.0008

TRT: 24313-2012-008-09-00-7 (RO)

- no PROJETO HSBC: PR LER 0039/2000 (fls. 341/351) os investigadores registraram conversa entre a empregada e outra pessoa, a qual, por demonstrar familiaridade com os assuntos inerentes ao Banco, entenderam pela possibilidade de se tratar de ex-funcionária, descrevendo o teor da conversa mantida entre as duas;

- no PROJETO HSBC: PR LER 047/2000 (fls. 352/361) há destaque para o fato de o empregado ser autor de reclamatória trabalhista em face do Banco, além das informações da vida particular e considerações acerca do estado de saúde aparentemente normal do investigado;

- no PROJETO HSBC: PR LER 059/2000 (fls. 362/367) a empresa afirma que o empregado passou a impressão "de ser uma pessoa extremamente acomodada", além das considerações sobre o estado de saúde aparente. Também foram registradas imagens com microcâmera após adentrarem o portão da residência;

- no PROJETO HSBC/CTBA LER 025/2000 (fls. 377/392) os investigadores acompanharam a rotina de funcionária reintegrada, registrando os locais para onde ela se dirigiu após o serviço, com horários e endereços detalhados - além das imagens - concluindo pela ausência de dificuldade de locomoção, inclusive observando a capacidade de a empregada dirigir;

- no PROJETO HSBC: PR LER 0046/2000 (fls. 438/451) a empregada foi seguida pelos investigadores inclusive na vila militar onde morava; foi transcrito o diálogo mantido com a investigada, bem como imagens foram registradas sobre os movimentos que a autora fazia enquanto conversava, sem saber que estava sendo



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

6ª TURMA

CNJ: 0000990-73.2012.5.09.0008

TRT: 24313-2012-008-09-00-7 (RO)

filmada; também foram feitas conclusões sobre o estado de saúde aparente e do interesse ou não em ficar afastada das atividades laborais;

- no PROJETO HSBC/CTBA LER-001/2000 (fls. 462/471) houve a investigação cronometrando quanto tempo o autor gastava para levar a filha ao colégio, tendo, inclusive, sido fotografado junto à sua família na festa junina do mesmo colégio;

- no PROJETO HSBC: PR LER 0043/2000 (fls. 512/520) as seguintes atitudes dos investigadores chamam a atenção: tiraram fotos da residência da empregada; fizeram comentários sobre o lugar onde vive (casa de "aparência modesta" e localizada "num bairro de classe média" - com imagens); estabeleceram contato com a empregada, com tentativas via fone e pessoalmente; registraram a rotina do marido, com os horários em que levava/trazia a filha da escola; mesmo após a informação da empregada de que a investigada se encontrava em gestação de risco (7 meses), tentaram falar com ela, inclusive tirando foto do instante em que a empregada abre a porta para recusar o atendimento dos investigadores, que fingiram estar interessados em saber a opinião da autora para montar uma revista;

- no PROJETO HSBC: CTBA LER 0036/2000 (fls. 553/562) foi realizada investigação na vida pessoal do empregado reintegrado, com as seguintes informações constantes no *dossiê*: ex-sindicalista com duas ações trabalhistas contra o Banco réu; considerações acerca do local onde mora ("*conjunto habitacional de razoável padrão, num bairro de status mediano*"); descrição da rotina do empregado de forma detalhada, inclusive com visitas e shopping e demais endereços e horários; conclusão de que o empregado possui todos os movimentos básicos sem qualquer sinal de desconforto.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

6ª TURMA

CNJ: 0000990-73.2012.5.09.0008

TRT: 24313-2012-008-09-00-7 (RO)

Além dos exemplos acima, chama a atenção que o *modus operandi* da empresa de investigação era desleal para com os empregados, pois para imiscuir-se na vida pessoal destes, passavam-se por pesquisadores, abordando os investigados com o pretexto de entregar flores (como exposto na sentença), realizar pesquisa ou mesmo entrevista para a confecção de uma revista, iludindo os investigados.

A fim de demonstrar o grau de detalhes com o qual a rotina dos empregados era informada, transcrevo parte da investigação realizada no PROJETO HSBC/CTBA LER 0024/2000 (fls. 472/485), com os destaques próprios do documento:

INFORMAÇÕES COLETADAS:

Após conferência dos dados fornecidos pelo cliente levantamos que **não existem veículos registrados em seu nome, no Estado do Paraná; que inexistem empresas, neste Estado, das quais seja proprietário ou quotista; que nada consta contra ele, no Distribuidor de Protesto, que em seu nome não há qualquer restrição financeira; que é autor de ação contra o HSBC, na JUSTIÇA DO TRABALHO, processo [...] (vide em anexo); que o seu nome consta nos registros policiais, pois responde por disparo com arma de fogo, em flagrante, no 5º Distrito Policial de Curitiba, ano 1998.**

A sua residência é de um padrão razoável, em um conjunto habitacional, situado num bairro de status mediano. [fotos da residência]

O Sr. ... foi vigiado e acompanhado por quatro dias (05, 06, 11 e 13/09), vindo, a seguir, o relato de seus passos, no período em tela:

Dia **05/09** - A partir das 8:00h foi efetuada uma vigilância próxima à moradia do sindicado; até a hora do almoço; o mesmo não pode ser visualizado, visto que já se havia dirigido para o trabalho.

Às **15:20h** o Sr. ... foi visto saindo do prédio do HSBC-Xaxim, pois havia concluído seu expediente.

Às **15:30h** embarcou num ônibus- Interbairros III, nas proximidades do banco, rumando no sentido do Atuba.

[imagem do empregado caminhando em direção ao ponto de ônibus]



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

6ª TURMA

CNJ: 0000990-73.2012.5.09.0008

TRT: 24313-2012-008-09-00-7 (RO)

Às **16:36h** desceu do coletivo, na Av. Mascarenhas de Moraes - Bacacheri, próximo à sua residência, indo direto para sua casa (vide imagens de vídeo, em anexo).

[imagem do investigado chegando em casa]

Dia **06/09** - Iniciamos os nossos trabalhos de vigilância às 6:30h, em frente à moradia do sindicado.

Às **7:12h** foi visto rumando para o ponto de ônibus.

Às **7:28h** embarcou em um coletivo - Interbairros III, em direção ao Xaxim.

[imagens do investigado no ponto de ônibus]

Às **8:34h** chegou ao seu destino.

Às **8:38h** entro no prédio do HSBC (**vide imagens de vídeo, em anexo**)

[imagens do empregado entrando no local de trabalho]

Às **15:25h** saiu do serviço e dirigiu-se, a pé, para uma farmácia próxima (Drogamed), lá permanecendo por 15 minutos, aproximadamente (**vide imagens de vídeo, em anexo**)

[imagens do empregado entrando na farmácia]

Às **15:40h** saiu do estabelecimento **carregando 2 sacolas** indo até o ponto de ônibus, onde colocou fones de ouvido de um walkman (**vide imagens de vídeo em anexo**).

[imagens do empregado carregando duas sacolas ao sair da farmácia e, em seguida, operando seu *walkman*]

Às **15:50h** pegou o ônibus, da mesma linha, para chegar à sua casa às 17:00 (realizamos o acompanhamento do veículo na íntegra do seu trajeto). (**vide imagem de vídeo, em anexo**).

[imagens do empregado segurando as sacolas no ponto de ônibus e, em seguida, chegando em sua residência]

Dia **11/09** - às **15:20** registramos o Sr ... saindo do serviço indo para o ponto e embarcando em um ônibus da linha Interbairros III, no sentido da sua residência (**vide imagens de vídeo, em anexo**).



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

6ª TURMA

CNJ: 0000990-73.2012.5.09.0008

TRT: 24313-2012-008-09-00-7 (RO)

[imagens do empregado indo para o ponto de ônibus e esperando o coletivo]

Dia **13/09** - Saiu do seu trabalho às 15:30h, foi para o mesmo ponto, tomou o mesmo ônibus, rumou para sua casa, chegou às 17:00h e não mais saiu até as 20:30h, quando encerramos a nossa tarefa (**vide imagem de vídeo em anexo**).

[imagens do empregado chegando em sua casa]

Pelos fatos acima expostos o sindicato, que mora no Bacacheri e trabalha no Xaxim, cumpre um expediente presumido de 06 horas; entretanto, emprega quase 04 horas do seu dia para se deslocar no trajeto **CASA X HSBC X CASA**.

Com efeito, sai de casa pouco depois das 7:00h, retornando próximo das 17:00h, lá permanece o resto do tempo.

Destarte, 9:30h de seu dia são dedicadas, exclusivamente, à atividade profissional que exerce no HSBC.

01 - RELAÇÃO DE ANEXOS:

1.1 Extrato da ação trabalhista movida pelo Sr. ... contra o HSBC;

1.2 Fita de vídeo contendo imagens do Projeto Ler 024/2000. (**entregue em mãos**).

Registre-se que em momento algum os empregados sabiam que estavam sendo investigados, pois conforme os documentos de fls. 72/83 (audiências realizadas no MPT no início de fevereiro de 2012), estes declararam o desconhecimento dos relatórios pessoais. Assim, não há que se falar em consentimento dos investigados para a obtenção de imagens ou gravação das conversas, pois em momento algum lhes foi noticiado que isso estava ocorrendo.

Ademais, eventual autorização para os investigadores se aproximarem somente ocorria porque os investigados estavam sendo enganados quanto à pessoa do interlocutor, em evidente abuso de confiança.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

6ª TURMA

CNJ: 0000990-73.2012.5.09.0008

TRT: 24313-2012-008-09-00-7 (RO)

O Banco alega que relatórios do TCU e notícias da imprensa informavam sobre a ocorrência de fraudes no sistema previdenciário, razão pela qual procedeu às referidas investigações.

Consta no relatório de fls. 740/743, de autoria do Tribunal de Contas da União:

**RELATÓRIO DE AUDITORIA DE NATUREZA OPERACIONAL
NA CONCESSÃO E MANUTENÇÃO DOS BENEFÍCIOS DE
AUXÍLIO-DOENÇA**

TC nº 012.034/2008-7 Fiscalis nº: 283/2008

Ministro Relator: Augusto Nardes

[...]

Período de realização da auditoria: planejamento de 29/05/2008 a 12/09/2008; execução de 15/09/2008 a 14/11/2008 e relatório de 17/11/2008 a 16/12/2008.

[...]

Ao longo da década atual os dispêndios governamentais com o benefício de auxílio-doença tiveram um aumento expressivo. [...] Em razão disso e considerando a alta materialidade dos recursos envolvidos, foi aprovada a realização de auditoria operacional no Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) com o objetivo de avaliar a concessão e a manutenção desse benefício.

[...]

O levantamento das possíveis causas do crescimento observado nos gastos foi desenvolvido a partir dos diversos fatores apontados pela bibliografia sobre o tema, dentre os quais se destacam: o aumento do número de contribuintes; a modernização operacional da Previdência Social; a aplicação de critérios mais rígidos para a aposentadoria; a forma de cálculo, que possibilitaria um salário de benefício maior do que o percebido na ativa; fraudes; a terceirização das perícias médicas, a sua remuneração por consultas e a dispensa de homologação dessas perícias, assim como a baixa resolubilidade da reabilitação profissional.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

6ª TURMA

CNJ: 0000990-73.2012.5.09.0008

TRT: 24313-2012-008-09-00-7 (RO)

[...]

Também foram levantados indícios de fragilidades nos mecanismos de controle das concessões, que envolvem as perícias médicas. Observou-se um percentual significativo de fixação do início de incapacidade em data igual ou posterior à de entrada do requerimento. Constatou-se, ainda, que houve um crescimento mais acentuado de concessões para desempregados. Também foi analisado o papel desempenhado pela terceirização das perícias médicas, mencionado por especialistas e estudiosos sobre o assunto, que enfatizam o agravamento da situação a partir de 2001, quando houve a dispensa da homologação das perícias realizadas pelos médicos terceirizados.

[...]

Como resultado das análises desenvolvidas concluiu-se que o aumento nos gastos com auxílio-doença não decorreu de uma causa única, mas é produto de um conjunto de eventos que se somaram para produzir os efeitos observados.

[...]

A análise dos mecanismos de controle interno evidenciou a existência de deficiências. Apurou-se que o Sistema Sabi tem possibilitado a contagem em duplicidade de vínculos empregatícios para determinados benefícios, o que pode acarretar o pagamento a maior. Com base em pesquisa executada para uma amostra de beneficiários, observou-se que 2,75% dos benefícios apresentaram o problema.

Para analisar a qualidade dos exames médico-periciais foram consultados os resultados das auditorias internas do INSS sobre o assunto, que revelaram deficiências na execução dos exames. Também foram consideradas as observações realizadas durante os trabalhos de campo e as respostas fornecidas pelos gestores aos questionários enviados por correio eletrônico. Constatou-se que, em muitas localidades, as perícias médicas são agendadas sem considerar o tempo mínimo adequado para a sua realização. Além disso, não há uma sistemática abrangente de supervisão e de controle de qualidade das perícias.

Também foram localizadas deficiências na atividade de monitoramento. Parte das GEX não executa a revisão por amostragem dos atos praticados no âmbito das suas unidades subordinadas, o que não contribui para a rápida identificação e solução de inconsistências existentes na operacionalização dos serviços.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

6ª TURMA

CNJ: 0000990-73.2012.5.09.0008

TRT: 24313-2012-008-09-00-7 (RO)

Constatou-se, ainda, que o serviço de reabilitação profissional não vem sendo efetivo e tempestivo no atendimento da demanda dos segurados que necessitam de recuperação da sua capacidade laboral, o que também contribui para o elevado volume de gastos com auxílio-doença. Observou-se a existência de filas para ingresso no programa e a permanência dos segurados por tempo excessivo, que decorrem de carência de pessoal e de espaço físico para o desenvolvimento de atividades, de dificuldades administrativas para o oferecimento de recursos materiais e de cursos profissionalizantes.

Diante do exposto, estão sendo propostas recomendações e determinações aos gestores, dentre as quais se destacam: a correção das inconsistências verificadas no funcionamento dos sistemas informatizados; a revisão da sistemática de acompanhamento da qualidade das perícias médicas, a criação de uma estratégia de monitoramento operacional e a implementação de um plano efetivo de revitalização do serviço de reabilitação profissional.

Espera-se que a implementação dessas medidas contribua para a melhoria dos controles internos incidentes sobre as atividades de concessão e manutenção do benefício de auxílio-doença, e para o aperfeiçoamento do serviço de reabilitação profissional, com reflexos positivos na economia de recursos previdenciários.

As notícias a que o recorrente faz menção em sua defesa e

recurso:

- Fls. 744/745:

Auxílio-doença causa rombo de milhões ao INSS

02 de maio de 2005 - 02h41

Uma verdadeira máfia do auxílio-doença vem agindo há anos no Brasil e tem provocado rombos de bilhões de reais no Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). São funcionários públicos, advogados, médicos-peritos e até políticos e empresários envolvidos em esquemas de corrupção.

De 2001 a 2004, os gastos com auxílio-doença subiram 260%, saltando de R\$ 2,5 bilhões para R\$ 9 bilhões anuais. O Estado de Minas Gerais não é exceção. Apenas uma quadrilha, presa no ano passado, foi responsável por prejuízos de mais de R\$ 1,5 milhão ao INSS.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

6ª TURMA

CNJ: 0000990-73.2012.5.09.0008

TRT: 24313-2012-008-09-00-7 (RO)

[...]

Betim: golpe do hanseniano

Um dos golpes mais astuciosos já arquitetados em Minas contra o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) envolveu uma quadrilha que usava portadores de hanseníase para obter o benefício do auxílio-doença.

Atuando há mais de dez anos com este tipo de fraude, a quadrilha foi presa no segundo semestre do ano passado, na primeira grande operação realizada pela Força Tarefa Previdenciária, criada há cerca de um ano e meio e formada pelo Ministério Público, Polícia Federal e INSS.

Estima-se que os prejuízos para a Previdência Social, só em Minas, já que a quadrilha atuava também em outros estados, tenham sido acima de R\$ 1,5 milhão.

Integrada por moradores do Bairro Citrolândia, em Betim, na Região Metropolitana de Belo Horizonte, a quadrilha ramificou sua atuação em vários outros estados, em especial a Bahia, São Paulo e Espírito Santo.

Conforme apurou a Força Tarefa Previdenciária, a fraude se dava da seguinte forma: portadores da doença de Hansen entregavam suas fotografias para que fossem inseridas nos documentos pessoais - Carteira de Trabalho, Identidade ou Ficha de Empregado - pertencentes a pessoas que não eram doentes.

Previamente treinado pelos integrantes da quadrilha, o hanseniano, de posse do documento com sua foto, mas com os dados de outra pessoa, comparecia ao INSS, onde se submetia a uma perícia para obtenção do auxílio-doença. Obtido o benefício, a fotografia desse mesmo portador era posteriormente utilizada em vários documentos diferentes, multiplicando a fraude e a obtenção dos benefícios.

Uma vez deferidos os benefícios previdenciários, as correspondências originadas do INSS eram enviadas para endereços especialmente indicados pela quadrilha, e que não pertenciam nem ao hanseniano que compareceu à perícia nem aos supostos beneficiários, em regra, fictícios.

- Fls. 746/747:

Gasto com auxílio-doença aumenta 260%



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

6ª TURMA

CNJ: 0000990-73.2012.5.09.0008

TRT: 24313-2012-008-09-00-7 (RO)

Há no país uma indústria do auxílio-doença que provoca bilhões de reais em prejuízo ao INSS (Instituto Nacional do Seguro Social). São médicos peritos, advogados, funcionários públicos e até políticos envolvidos em esquemas de corrupção. De 2001 a 2004, os gastos com auxílio-doença subiram 260%, de R\$ 2,5 bilhões para R\$ 9 bilhões anuais.

Sorocaba, no interior de São Paulo, é um dos maiores focos desse tipo de fraude no Brasil, segundo informa o INSS. Com 552 mil moradores, a cidade é campeã em requerimentos de benefícios referentes a supostos problemas de saúde decorrentes do trabalho.

Com a exceção dos municípios de São Paulo e Rio de Janeiro, os quais são divididos por regiões pelo INSS, dada a grande população, Sorocaba supera todas as demais capitais do país.

Em janeiro deste ano, foram pedidos 7.726 auxílios-doença na cidade, contra 5.827 em Salvador e 5.758 em Belo Horizonte. As populações das capitais mineira (2,35 milhões de habitantes) e baiana (2,63 milhões) equivale a cinco vezes a de Sorocaba.

Segundo o superintendente do INSS do Estado de São Paulo, Carlos Gabbas, quase 12% da população de Sorocaba chegou a viver de auxílio-doença, enquanto a média no Estado é de 2%. Se fosse levada em consideração apenas a PEA (População Economicamente Ativa), a distorção seria muito maior. "É um absurdo, é fora de propósito o que se passa em Sorocaba", diz Gabbas. O instituto não informou quanto desses benefícios estariam fraudados.

São várias as formas fraudulentas adotadas para a obtenção de auxílio-doença. Em uma delas, de acordo com Gabbas, advogados ligados às quadrilhas aliciam desempregados com a promessa de dinheiro fácil.

Pessoas sem contribuir para o INSS por mais de dez anos entram num esquema.

Pela lei, após recolher a contribuição previdenciária por quatro meses consecutivos, a pessoa se torna apta novamente a requerer os benefícios, independentemente de quanto tempo tenha ficado inadimplente com o INSS.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

6ª TURMA

CNJ: 0000990-73.2012.5.09.0008

TRT: 24313-2012-008-09-00-7 (RO)

Os advogados pagavam os quatro meses de contribuição do desempregado e, já no mês seguinte, requeriam o auxílio-doença. "Isso é um indício claro da fraude", afirma Gabbas. O dinheiro do golpe depois era repartido.

[...]

Corrupção

São muitos os casos em que os peritos conseguem manter por anos os pagamentos de auxílio-doença.

Gabbas diz que foram identificadas várias situações em que as guias com as informações do beneficiário não eram sequer preenchidas pelos médicos, com o auxílio renovado automaticamente. Assim, muitos têm conseguido se aposentar por invalidez.

As fraudes com auxílio-doença se tornaram um caminho para políticos corruptos chegarem ou permanecerem no poder. Sem citar nomes, Gabbas diz que há vários casos de médicos peritos do INSS que se elegeram vereador. A suspeita é que troquem laudos aprovando a concessão do benefício por votos. O superintendente do INSS afirma que há em andamento processo de cassação de um prefeito do interior do Estado que estaria envolvido com quadrilhas de fraudadores. (Da FolhaNews, em 25/04/2005)

Os documentos acima, além de terem sido produzidos muito tempo após a ocorrência dos fatos (notícias de 2005 e relatório de 2008), não justificam a violação dos direitos à intimidade.

Entendo que o relatório do TCU aponta várias razões para o prejuízo no sistema previdenciário, sendo a fraude apenas uma delas. Neste aspecto, em atenção às notícias acostadas, aponta-se a existência de verdadeiras máfias atuando para o recebimento irregular de benefícios do INSS, o que não se coaduna com a hipótese em



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

6ª TURMA

CNJ: 0000990-73.2012.5.09.0008

TRT: 24313-2012-008-09-00-7 (RO)

comento, na qual praticamente todos os empregados que se encontravam afastados para o recebimento de auxílio previdenciário eram investigados. Saliente-se que até mesmo empregados reintegrados tiveram sua vida particular investigada.

A notícia de que "golpes" eram aplicados por grupos de pessoas, bem como a existência de relatório elaborado pelo TCU, não são elementos hábeis a ensejar a violação da vida privada e da imagem das pessoas, tal como se afigurou no presente caso. Frisando que inexistia qualquer indício de fraude cometido por parte desses empregados.

Trata-se, nitidamente, da não observância, por parte do réu, do princípio inerente aos contratos de trabalho que diz respeito à confiança mútua entre as partes, qual seja, a boa-fé objetiva.

Nesse sentido, a doutrina entende pela perfeita aplicabilidade de tal instituto nas relações de trabalho, antes durante e depois da contratação:

a aplicabilidade da boa-fé nas relações de trabalho impõe às partes o dever de agir corretamente, com lealdade e confiança negocial, bem como com probidade.

[...]

Ademais, a boa-fé, enquanto instituto jurídico, reflete os interesses sociais, extraindo a conduta socialmente esperada das partes contratantes, acrescentando valor à efetivação da dignidade da pessoa humana, introduzindo no campo das relações negociais os valores atinentes à própria sociedade. (in: CRUZ, Cláudia Ferreira. A boa-fé objetiva e os deveres anexos. In: Direitos fundamentais aplicados ao direito do trabalho. ALMEIDA, Renato Rua de (coord.), v. 2, São Paulo: LTr, 2012. p. 20-38. p. 36-37)



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

6ª TURMA

CNJ: 0000990-73.2012.5.09.0008

TRT: 24313-2012-008-09-00-7 (RO)

No caso, o empregador utilizou-se de empresa interposta para investigar a vida privada de todos os empregados que estavam afastados, e em alguns casos, daqueles que continuavam lhe prestando serviços. Tal medida não pode ser considerada lícita pelo ordenamento, pois acarretou o extrapolamento do poder diretivo do empregador.

Laert Mantovani Junior (O direito constitucional à intimidade e à vida privada do empregado e o poder diretivo do empregador. São Paulo: LTr, 2010. p. 102) elucida bem a questão:

O poder diretivo do empregador possui maior abrangência no local ou nos horários de trabalho; contudo, existem determinadas funções que permitiriam uma fiscalização do empregador fora do horário ou do local de trabalho. É o que acontece, por exemplo, com trabalhadores do setor de segurança, onde se exige um comportamento do trabalhador compatível com a função exercida. Entendo, nesses casos, que é possível ao empregador, no exercício de seu poder diretivo, fiscalizar a vida privada desses funcionários, a fim de que se verifique se o comportamento adotado pelo seu empregado está de acordo com princípios legais e morais. Negar ao empregador esta prerrogativa é colocar em risco a própria atividade desenvolvida por ele.

O mesmo autor cita ainda José Afonso da Silva, o qual entende que somente seria possível a 'investigação' da vida pessoal quando obtida por meios lícitos e quando a função desempenhada pelo trabalhador exija um comportamento adequado também fora do horário do trabalho **ou que haja fortes indícios de atos ilícitos praticados por ele.** (SILVA, José Afonso da. *Curso de direito constitucional positivo*. 10. ed. São Paulo: Malheiros, 1994. p. 211, grifei)

No mesmo sentido, é citada Alice Monteiro de Barros, que brilhantemente afirma que a redução da esfera da privacidade do empregado, admitida



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

6ª TURMA

CNJ: 0000990-73.2012.5.09.0008

TRT: 24313-2012-008-09-00-7 (RO)

pela legislação ordinária, ao reconhecer o poder diretivo do empregador, autorizaria, em princípio, os procedimentos visuais, auditivos e revistas pessoais, por necessidade técnica (funcionamento dos meios de produção), para melhor funcionamento do sistema operacional ou para segurança da empresa e do próprio empregado. **Esses conhecimentos devem ser usados com o conhecimento do empregado e nunca de forma clandestina, a título de espionagem, sob pena de se ferir a dignidade do indivíduo, menosprezando seu senso de responsabilidade (...)** Assim, **os procedimentos de controle citados anteriormente, introduzidos de forma sorrateira, a fim de tomar conhecimento de todos os atos, palavras e movimentos do empregado, são considerados abusivos e não encontram respaldo no poder diretivo, tampouco na posição de subordinação jurídica em que se encontra o trabalhador, por ferir a sua intimidade, aspecto da dignidade humana.**' (BARROS, Alice Monteiro de. *Proteção à intimidade do empregado*. São Paulo: LTr, 1997. p. 82-83, grifei).

Portanto, mesmo à análise dos documentos juntados pelo Banco, com certeza, não havia fortes indícios de fraude ou prática de atos ilícitos por parte dos empregados investigados.

Tal fato é corroborado pelo depoimento da testemunha ouvida a convite do réu, verbis:

[...] Reperguntas do MPT 10. que atualmente, quando há suspeita de uma fraude de um benefício, faz uma análise médica com base no histórico médico ocupacional da pessoa, e a medicina verifica se há elementos para entrar com recurso na previdência. 11. **se houver evidência de fraude, o que é raro**, há possibilidade de acionar a ouvidoria do INSS. Nada mais.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

6ª TURMA

CNJ: 0000990-73.2012.5.09.0008

TRT: 24313-2012-008-09-00-7 (RO)

Por outro vértice, ficou incontroverso que a empresa contratada pelo Banco para as investigações agiu de maneira clandestina, sorrateira, inclusive se utilizando de mecanismos e personagens fraudulentos.

Acerca do funcionamento de estabelecimentos com objetivo de buscar informações reservadas ou confidenciais, comerciais ou particulares, que é disciplinado pela Lei 3.099/57, dispõe o Decreto nº 50.532/61 (que regula o funcionamento das empresas a que se refere a Lei) em seu art. 3º:

Art. 3º É vedada às empresas de que trata o presente regulamento a prática de quaisquer atos ou serviços estranhos à sua finalidade e os que são privativos das autoridades policiais, e deverão exercer sua atividade abstendo-se de atentar contra a inviolabilidade ou recato dos lares, a vida privada ou a boa fama das pessoas.

Ao defender a licitude dos atos praticados pela empresa de investigação, pretendeu-se a defesa dos direitos de propriedade e ampla defesa, por parte do Banco, colocando-se em choque, entretanto, com direitos fundamentais de titularidade alheia, quais sejam, a intimidade, vida privada, imagem e domicílio dos empregados afastados. Trata-se, portanto, de conflito entre direitos fundamentais, o qual deve ser resolvido pela regra ou princípio da proporcionalidade.

A doutrina de Virgílio Afonso da Silva afirma a possibilidade de os direitos fundamentais serem sopesados:

Ao garantir direitos *prima facie*, que poderão ser restringidos em determinadas circunstâncias, os princípios, como mandamentos de otimização, revelam uma de suas características principais, que é a capacidade de serem sopesados. O sopesamento é exatamente aquilo que liga - e fundamenta - o caráter inicial e *prima facie* de cada princípio com o dever-ser definitivo nos casos concretos. [...] Como já ficou claro a partir da análise da teoria interna - que é a teoria dos limites imanentes



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

6ª TURMA

CNJ: 0000990-73.2012.5.09.0008

TRT: 24313-2012-008-09-00-7 (RO)

por excelência - , se os limites de cada direitos são definidos internamente e se não há a possibilidade de restrição constitutiva externa, é evidente que não há qualquer possibilidade de sopesamento entre direitos fundamentais. Não apenas isso: não há nem possibilidade, nem necessidade, já que a limitação interna faz com que as colisões deixem de existir - o que afasta, automaticamente, a figura do sopesamento, cuja realização tem como escopo justamente resolver colisões. Sem colisões não há sopesamento. (*Direitos fundamentais: conteúdo essencial, restrições e eficácia*. 2.ed. 2. tir. São Paulo: Malheiros Editores, 2011. p. 165)

Sobre a limitação dos direitos fundamentais decorrente do conflito entre eles, explica Ingo Wolfgang Sarlet ser imprescindível a utilização da regra ou princípio da proporcionalidade:

De outra parte, como já anunciado, afiguram-se possíveis limitações decorrentes da colisão de um direito fundamental com outros direitos fundamentais ou bens jurídico-constitucionais, o que legitima o estabelecimento de restrições, ainda que não expressamente autorizadas pela Constituição. Em outras palavras, direitos fundamentais formalmente ilimitados (isto é, desprovidos de reserva) podem ser restringidos caso isso se revelar imprescindível para a garantia de outros direitos constitucionais, de tal sorte que há mesmo quem tenha chegado a sustentar a existência de uma verdadeira 'reserva geral imanente de ponderação', embora tal afirmação deva ser recebida com a necessária cautela, além da existência de algumas ressalvas, questão que aqui (e por ora), todavia, não será desenvolvida. De qualquer modo, o que importa é que tais hipóteses exigem cautela redobrada por parte dos Poderes públicos.

O doutrinador ainda esclarece que situações de colisão de direitos fundamentais afiguram-se cada vez mais frequentes na prática jurídica brasileira devido ao alargamento do âmbito e da intensidade de proteção dos direitos fundamentais levado a cabo pela Constituição Federal de 1988, notadamente em função do caráter analítico do catálogo constitucional de direitos. Desse modo, o princípio da



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

6ª TURMA

CNJ: 0000990-73.2012.5.09.0008

TRT: 24313-2012-008-09-00-7 (RO)

proporcionalidade desponta como instrumento metódico de controle dos atos - tanto comissivos quanto omissivos - dos poderes públicos, sem prejuízo de sua eventual aplicação a atos de sujeitos privados.

E frisa-se: "o princípio da proporcionalidade atua aqui, no plano da proibição de excesso, como um dos principais limites às limitações dos direitos fundamentais. (...) Em suma, desproporções - para mais ou para menos - caracterizam violações ao princípio em apreço e, portanto, antijuridicidade." Continua o autor:

De acordo com a posição corrente e amplamente recepcionada pela doutrina e também acolhida em sede jurisprudencial (embora nem sempre corretamente aplicada!), na sua função como critério de controle da legitimidade constitucional de medidas restritivas do âmbito de proteção dos direitos fundamentais, o princípio da proporcionalidade costuma ser desdobrado em três elementos (subcritérios ou subprincípios constitutivos, como prefere Gomes Canotilho): a) a adequação ou conformidade, no sentido de um controle de viabilidade (isto é, da idoneidade técnica) de que seja em princípio possível alcançar o fim almejado por aquele(s) determinado(s) meio(s), muito embora, para alguns, para que seja atendido o critério, bastaria que o poder público (mediante a ação restritiva) cumpra com o dever de fomentar o fim almejado; b) da necessidade, em outras palavras, a opção pelo meio restritivo menos gravoso para o direito objeto da restrição, exame que envolve duas etapas de investigação: o exame da igualdade de adequação dos meios (a fim de verificar se os meios alternativos promovem igualmente o fim) e, em segundo lugar, o exame do meio menos restritivo (com vista a verificar se os meios alternativos restringem em menor medida os direitos fundamentais afetados); c) da proporcionalidade em sentido estrito, que exige a manutenção de um equilíbrio (proporção e, portanto, de uma análise comparativa) entre os meios utilizados e os fins colimados, no sentido do que para muitos tem sido também chamado de razoabilidade ou justa medida, já que mesmo uma medida adequada e necessária poderá ser desproporcional. [...]

Já no que diz com a aplicação da proporcionalidade na perspectiva da proibição de proteção insuficiente (ou deficiente, como preferem outros) utiliza-se, em termos gerais, da mesma análise trifásica (em três níveis ou etapas) - já de todos conhecida - aplicada no âmbito da proibição em excesso, guardadas, é claro, as peculiaridades que decorrem da finalidade do exame do devido cumprimento dos deveres de proteção.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

6ª TURMA

CNJ: 0000990-73.2012.5.09.0008

TRT: 24313-2012-008-09-00-7 (RO)

Com efeito, valendo-nos aqui das lições de Christian Calliess (que sustenta uma distinção dogmática e funcional entre proibição de excesso e insuficiência), uma vez determinada a existência de um dever de proteção e o seu respectivo objeto, o que constitui um pressuposto de toda a análise posterior, é possível descrever as três etapas da seguinte maneira: a) no que diz com o exame da adequação ou idoneidade, é necessário verificar se a(s) medida(s) - e a própria concepção de proteção - adotada(s) ou mesmo prevista(s) para a tutela do direito fundamental é(são) apta(s) a proteger de modo eficaz o bem protegido; b) em sendo afirmativa a primeira resposta, cuida-se de averiguar se existe uma concepção de segurança (proteção) mais eficaz, sem que com isso se esteja a intervir de modo mais rigoroso em bens fundamentais de terceiros ou interesses da coletividade? Em outras palavras, existem meios de proteção mais eficientes, mas pelo menos tão pouco interventivos em bens de terceiros? Ainda neste contexto, anota o autor referido, que se torna possível controlar medidas isoladas no âmbito de uma concepção mais abrangente de proteção, por exemplo, quando esta envolve uma política pública ou um conjunto de políticas públicas; c) no âmbito da terceira etapa (que corresponde ao exame da proporcionalidade em sentido estrito ou razoabilidade, como preferem alguns), é preciso investigar se o impacto das ameaças e riscos remanescentes após a efetivação das medidas de proteção é de ser tolerado em face de uma ponderação com a necessidade de preservar outros direitos e bens fundamentais pessoais ou coletivos. É justamente aqui, aliás, que, segundo o autor, se verifica a confluência entre as proibições de excesso e de insuficiência, já que no âmbito das duas primeiras etapas é necessário efetuar o controle considerando as peculiaridades de cada instituto (embora as etapas em si, adequação ou idoneidade e necessidade ou exigibilidade sejam as mesmas), ao passo que na terceira etapa é que, no quadro de uma argumentação e de uma relação jurídica multipolar, é necessário proceder a uma ponderação que leve em conta o quadro global, ou seja, tanto as exigências do dever de proteção, quanto os níveis de intervenção em direitos de defesa de terceiros ou outros interesses coletivos (sociais), demonstrando a necessidade de se estabelecer uma espécie de "concordância prática multipolar. [...]

... convém lembrar que, no campo da proporcionalidade em sentido estrito, exige-se a comparação entre a importância da realização do fim e a intensidade da restrição aos direitos fundamentais, examinando, em síntese, se as vantagens produzidas pela adoção do meio superam as desvantagens advindas da sua utilização. (SARLET, Ingo Wolfgang. *A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional*. 11. ed. rev. atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2012. p. 402-410.)



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

6ª TURMA

CNJ: 0000990-73.2012.5.09.0008

TRT: 24313-2012-008-09-00-7 (RO)

Em outras palavras, havendo colisão entre direitos fundamentais, a prevalência de um sobre o outro deverá levar em conta a proporcionalidade, que é subdividida em três etapas: a) adequação: "idoneidade técnica", isto é, a viabilidade de se alcançar o fim; b) necessidade: a utilização de meio restritivo menos gravoso para o direito objeto de restrição; e c) proporcionalidade em sentido estrito: busca-se o equilíbrio entre os meios utilizados e o fim a ser atingido, por muitos chamado de "razoabilidade" ou "justa medida".

In casu, entendo que a reclamada sequer utilizou-se do meio adequado para alcançar a finalidade pretendida, pois as considerações subjetivas dos investigadores não são suficientes para verificar se os empregados afastados estavam ou não no gozo de suas capacidades laborais, o que só poderia ser aferido por meio de perícia e exames médicos. Sendo assim, verifica-se também que a segunda etapa para a restrição dos direitos fundamentais (necessidade) não restou preenchida, pois havia meios menos gravosos para a consecução da finalidade.

Por fim, o exame da proporcionalidade em sentido estrito constata o total desequilíbrio entre os meios utilizados e a finalidade alcançada, pois, em que pese o direito à ampla defesa e à propriedade, estes não poderiam se sobrepor de tal maneira sobre os direitos fundamentais à intimidade, vida privada, imagem e domicílio dos empregados.

Trata-se, como já afirmado alhures, da violação da boa-fé objetiva na relação de emprego, na qual o empregador sequer mostrou indícios suficientes aptos a embasar a investigação da vida pessoal dos empregados. A desconfiança do empregador mostrou-se indistinta, atingindo todos os empregados que se afastavam para



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

6ª TURMA

CNJ: 0000990-73.2012.5.09.0008

TRT: 24313-2012-008-09-00-7 (RO)

o recebimento do benefício previdenciário, pois, insatisfeito com o afastamento e a possibilidade de prejuízo de ordem material, decidiu investigar o que os empregados faziam em suas vidas particulares, utilizando-se de subterfúgios que ferem veementemente o respeito à confiança mútua entre as partes no contrato de trabalho, além dos direitos fundamentais já mencionados.

Trata-se, *in casu*, de violação aos direitos fundamentais dos empregados, inclusive com a colheita de provas ilícitas por parte do réu, com a entrada e gravação de imagens fora e dentro da residência destes, sem o devido consentimento.

Nesse sentido:

A privacidade compreende todos os comportamentos e acontecimentos que o ser humano deseja que não sejam acessíveis a terceiros. Vale dizer, da sua vida privada somente participam as demais pessoas que o ser humano assim efetivamente o deseja, por manter com elas confiança ou por ter certa familiaridade. Portanto, privacidade englobaria a intimidade.

A intimidade relaciona-se com a existência de vínculos subjetivos de familiaridade e de amizade mais estreitos do ser humano. São os fatos e os acontecimentos mais íntimos, parte mesmo do que se denominam de segredos da vida particular e que são somente compartilhados com as pessoas mais chegadas.

[...]

No conflito de direito com proteção constitucional, diante do caso concreto, **a proteção da privacidade e da intimidade pode sofrer limitações quando se relacionarem com o desempenho profissional do empregado, não abrangendo em hipótese alguma, atos ou acontecimentos estranhos ao cotidiano da relação de trabalho.**

(NETO, Francisco Ferreira Jorge e CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *A ilegalidade da prova e o direito da personalidade no direito do trabalho*. In: *Justiça do Trabalho*. v. 26, n. 307, jul. 2009. p. 14-38, destacado)



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

6ª TURMA

CNJ: 0000990-73.2012.5.09.0008

TRT: 24313-2012-008-09-00-7 (RO)

Portanto, os fatos abordados permitem concluir pela ilicitude das medidas adotadas pelo réu, as quais ofenderam o princípio da boa-fé objetiva inerente às relações trabalhistas, e também se mostraram desproporcionais em relação aos direitos fundamentais relativos à intimidade, vida privada e inviolabilidade de domicílio dos empregados, extrapolando os limites do poder diretivo que lhe é inerente.

Mantenho.

5. Tutela inibitória - obrigação de não fazer - valor da multa - impossibilidade de multa diária por se tratar de ato único

Recorre o Banco pugnando pela exclusão da multa diária imposta na condenação relativa ao descumprimento da obrigação de não fazer. Remete-se aos argumentos expostos no tópico "falta de interesse de agir", aduzindo que não faz sentido a determinação para que se abstenha de fazer aquilo que já não faz, mormente por não haver indícios de que a prática tenha se reiterado.

Sucessivamente, requer seja diminuído o valor da multa, com a observância dos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, sob pena de desrespeito aos incisos V e X do art. 5º da Constituição. Alega que *"os fatos ocorridos podem e devem ser no mínimo atenuados, ante as reais circunstâncias em que inseridos"*.

Pela eventualidade, requer sejam aplicadas apenas as multas previstas no art. 75 da CLT, ou por analogia a da Portaria nº 290 do Ministério do Trabalho e Emprego.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

6ª TURMA

CNJ: 0000990-73.2012.5.09.0008

TRT: 24313-2012-008-09-00-7 (RO)

Por fim, ainda no presente tópico, alega que a realização de investigação/angariação de dados é *"ato único e específico"*, não podendo ser calculada de forma diária a imposição de multa. Entende que a natureza da obrigação é incompatível com a aplicação da multa diária.

Requer, portanto, que para além da redução do valor fixado, a multa seja fixada por descumprimento, e não de forma diária, além da observância da OJ nº 54 da SDI-1 do C. TST, para que a cumulação destas se limite ao valor da obrigação principal.

Consta no julgado:

3.1.1. OBRIGAÇÃO DE NÃO FAZER

Nestas condições, como restaram demonstradas as violações a direitos fundamentais, defere-se o pedido "1" da inicial, determinando que o réu se abstenha de realizar investigações particulares ou qualquer outro ato, diretamente ou através de pessoa interposta, que viole o lar, a intimidade ou a vida privada de seus empregados e/ou trabalhadores terceirizados.

Em caso de não observância de quaisquer das referidas determinações, impõe-se multa diária de R\$ 1.000.000,00 (um milhão de reais) por trabalhador prejudicado, astreinte esta fixada a fim de assegurar a efetividade da prestação jurisdicional, considerando a capacidade econômica da ré e a relevância da obrigação a ser cumprida, nos termos do artigo 461, §4º do CPC, a qual deverá ser revertida para instituição indicada pelo MPT, qual seja, o FAT.

Pois bem.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

6ª TURMA

CNJ: 0000990-73.2012.5.09.0008

TRT: 24313-2012-008-09-00-7 (RO)

A despeito dos argumentos do recorrente acerca da extinção do processo sem julgamento do mérito no particular, em razão de não haver mais notícias da prática dos atos retratados, não há amparo para o acolhimento da pretensão recursal na totalidade.

Isto porque, como se sabe, a tutela inibitória tem como principal finalidade a prevenção da medida, da sua continuação ou da sua reincidência. Nesse sentido:

A tutela inibitória deve ser mantida pelo juiz mesmo na hipótese de o réu demonstrar no processo o cumprimento de uma determinada obrigação de fazer ou não fazer, quer dizer, a adequação da conduta empresarial não pode levar à extinção do processo sem julgamento do mérito, como em alguns casos tem acontecido, porque a empresa demonstra o cumprimento da obrigação hoje e amanhã pode voltar a descumpri-la. Neste caso, teria que ser ajuizada outra medida judicial, com perda de tempo, de dinheiro e de atos processuais desnecessários.

O seu objetivo, pois, é inibir preventivamente a ocorrência de lesão potencial e iminente, por isso, prescinde a inibitória da demonstração de dano. (in: MELO, Raimundo Simão de. *Ação civil pública na justiça do trabalho*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 189-190)

Registro que não há como se confundir a presente multa pelo descumprimento com a prevista no art. 75 da CLT e a da Portaria nº 290 do MTE, por se referirem a penalidades administrativas, diferentemente do que ocorre na presente ação civil pública, cuja tutela inibitória foi deferida para prevenir a repetição das ilicitudes perpetradas pelo recorrente, sujeitando-o ao pagamento de multa de natureza totalmente diversa das anteriormente referidas.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

6ª TURMA

CNJ: 0000990-73.2012.5.09.0008

TRT: 24313-2012-008-09-00-7 (RO)

Também não comporta acolhimento a pretensão de limitação do valor da multa ao valor da condenação principal, pois a obrigação de não fazer não possui valor principal com natureza patrimonial. Por não se tratar a multa de cláusula penal, a tese do reclamado baseada no art. 412 do Código Civil não merece prosperar.

No entanto, a sentença merece pequeno reparo para determinar que, em se tratando as investigações de atos únicos, a aplicação de multa pelo descumprimento da obrigação de não fazer deve se dar a cada descumprimento verificado, ou seja, por trabalhador prejudicado, e não de forma diária, porquanto incabível.

Quanto ao valor arbitrado em 1ª instância, reputo que a fixação do montante de R\$ 1.000.000,00 (um milhão de reais) por descumprimento é excessivo, pelo que reformo a sentença para reduzi-lo à metade.

Isso se justifica porque a finalidade da multa é preventiva, como abordado, ou seja, evitar que volte a praticar referida conduta. Nesse sentido, o valor de R\$ 500.000,00 se mostra razoável, na medida em que ultrapassa eventual valor pecuniário do Banco a ser protegido na investigação pessoal de algum empregado.

Ante o exposto, **reformo** para reduzir o valor da multa pelo descumprimento da obrigação de não fazer para R\$ 500.000,00 (quinhentos mil reais) e determinar que a sua aplicação ocorra a cada descumprimento verificado, ou seja, por trabalhador prejudicado, e não de modo diário.

6. Dano moral coletivo



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

6ª TURMA

CNJ: 0000990-73.2012.5.09.0008

TRT: 24313-2012-008-09-00-7 (RO)

Decidiu o Juízo *a quo*:

3.1.2. DANO MORAL COLETIVO

No que diz respeito ao dano moral coletivo, a coletividade é passível de sofrer dano moral, amparado pelo art. 6º, inciso VI, da Lei nº 8.078/90, o qual é interpretado de forma sistemática, a fim de ampliar o seu alcance também para a violação de normas de caráter trabalhista e não apenas as relacionadas às relações de consumo.

A infração de normas trabalhistas, em especial pelo caráter fundamental, inseridas no rol do artigo 7º da Constituição Federal atinge não só o empregado que teve seu direito violado, mas toda a coletividade. Isso porque o poder diretivo do empregador, de forma abusiva e desviando a finalidade da norma alcançam um conjunto de pessoas unidas pela mesma circunstância fático-jurídica, tornando-se imperiosa a proteção legal de efetividade.

No caso em tela, restando demonstradas as ilegalidades praticadas pela ré, pela violação a direitos fundamentais (intimidade, vida privada, honra, imagem, domicílio, dignidade da pessoa humana), flagrante é a lesão causada aos trabalhadores, bem como em relação a toda a categoria profissional e a sociedade como um todo.

Tratando-se de dano moral, a violação ao patrimônio imaterial dos lesados é aferida *in re ipsa*, ou seja, independe da prova da dor, do prejuízo moral ou do sofrimento concreto, bastando apenas a prova do ato ilícito praticado pela Ré. A punição, considerando o dano praticado no âmbito coletivo, deve levar em consideração padrões de razoabilidade e proporcionalidade, a fim de impor um caráter sancionatório ao infrator e, ao mesmo tempo, produzir efeitos inibitórios na reiteração da prática ilícita. Nesse sentido a jurisprudência:

AÇÃO CIVIL PÚBLICA. MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. LEGITIMIDADE ATIVA. DIREITOS COLETIVOS. NOS TERMOS DOS ARTS. 127, CAPUT, 129 DA CF. 83, III, DA LEI COMPLEMENTAR 75/1993, ESTÁ LEGITIMADO O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO PARA AJUIZAR AÇÃO CIVIL PÚBLICA PARA A DEFESA DE INTERESSES COLETIVOS, QUANDO DESRESPEITADOS OS DIREITOS SOCIAIS CONSTITUCIONALMENTE GARANTIDOS, AÍ INCLUÍDOS OS INDIVIDUAIS HOMOGÊNEOS, CONFORME A DEFINIÇÃO DADA PELOS INCISOS I, II E III DO ART. 81 DO CDC. DANO MORAL COLETIVO. DESCUMPRIMENTO DE OBRIGAÇÕES



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

6ª TURMA

CNJ: 0000990-73.2012.5.09.0008

TRT: 24313-2012-008-09-00-7 (RO)

TRABALHISTAS. INDENIZAÇÃO. 1. O descumprimento, pelo empregador, das obrigações referentes aos limites legais do trabalho, bem como do intervalo intra e interjornada, revela conduta prejudicial aos empregados, especialmente no tocante à sua saúde e segurança, além de ferir a ordem jurídica. 2. Aflorando da prática lesão a direitos transindividuais, emerge o dever de reparação genérica à sociedade pelos danos causados. (TRT 10ª R.; RO 0001606-55.2011.5.10.0008; Rel. Des. João Amílcar Silva e Souza Pavan; DEJTDF 07/06/2013; Pág. 100)

A reparação do dano moral, além de resultar de expressa previsão constitucional (artigo 5º, V e X) é um dos deveres do empregador, e a fixação do *quantum* indenizatório se faz na forma dos artigos 927 e seguintes do Código Civil, ou seja, por arbitramento. A dor moral não tem peso, odor, forma, valor ou tratamento eficaz. Só o tempo pode curá-la e o seu transcurso é igualmente penoso. Antes de se configurar simples lenitivo, a reparação pecuniária responde ao civilizado desejo coletivo de justiça social do que ao inato sentimento individual de vingança.

Considerando que a hipótese dos autos é de dano moral coletivo, a indenização deve ter caráter pedagógico para o ofensor, na medida de representar uma melhor reflexão diante de casos semelhantes que se lhe apresentem. A doutrina do Ministro João Oreste Dalazen, para a fixação do valor da indenização por dano moral é neste sentido, *in verbis*:

deve-se 1) compreender que o dano moral em si é incomensurável; 2) considerar a gravidade objetiva do dano; 3) levar em conta a intensidade do sofrimento da vítima; 4) considerar a personalidade (antecedente, grau de culpa, índole, etc.) e o maior ou menor poder econômico do ofensor; 5) não desprezar a conjuntura econômica do país; 6) pautar-se pela razoabilidade e equidade na estipulação, evitando-se, de um lado, um valor exagerado e exorbitante, a ponto de levar a uma situação de enriquecimento sem causa, ou à especulação, ou conduzir à ruína financeira o ofensor; de outro, evitando-se um valor tão baixo que seja irrisório e desprezível, a ponto de não cumprir a função inibitória." (in Aspectos do dano moral trabalhista, Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, v. 65, n. 1, p. 69-84 out./dez. 1999).

Assim, entende-se que deve ser imposta à ré uma condenação de valores mais significativos, de modo a desencorajá-la a renovar a prática de investigação da vida privada de seus empregados, conduta esta que vai de encontro ao princípio da dignidade da pessoa humana consagrado pela Constituição da República no seu art. 1º, II.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

6ª TURMA

CNJ: 0000990-73.2012.5.09.0008

TRT: 24313-2012-008-09-00-7 (RO)

É neste sentido o entendimento de DALAZEN, segundo o qual "o pagamento não é apenas uma compensação, constituindo-se também em sanção ou castigo ao ofensor, atribuindo-lhe um nítido caráter punitivo, destinado a inibir ou desencorajar pelo efeito intimidativo do valor econômico, a reincidência na ofensa a bens da personalidade objeto da tutela jurídica". (DALAZEN, João Oreste apud SIMM, Zeno. *Acosso Psíquico no Ambiente de Trabalho*. ob. cit., p. 227).

Muito embora DALAZEN advirta para o perigo da "industrialização do dano moral", ou seja, do crescimento dos litígios sobre o tema diante do deferimento de indenizações vultosas, cumpre ressaltar que no caso em tela deve prevalecer o escopo do caráter pedagógico do ofensor, porquanto a hipótese é de dano moral coletivo, sendo que o valor ora arbitrado será revertido a uma instituição indicada pelo MPT, não sendo, portanto, fonte de enriquecimento do ofendido (DALAZEN, João Oreste apud SIMM, Zeno. *Acosso Psíquico no Ambiente de Trabalho*. ob. cit., p. 229).

Outrossim, com indenizações por danos morais em valores ínfimos para a empresa, esta não teria qualquer interesse em evitar a repetição da conduta em comento, sendo mais barato pagar eventuais ações trabalhistas do pequeno número de empregados que reclamarem judicialmente. Relativamente ao *quantum* a ser fixado, o entendimento de SANTOS também é no sentido de que a indenização deve ser tida como medida de caráter exemplar e sancionador, propondo a observância de alguns critérios para quantificação, *in verbis* (SANTOS, Antônio Jeová apud SIMM, Zeno. *Acosso Psíquico no Ambiente de Trabalho*. ob. cit., p. 230):

a) Gravidade da falta; b) Situação econômica do ofensor; c) Os benefícios buscados ou obtidos com o ato ilícito; d) A posição de maior poder do ofensor; e) O caráter anti-social da conduta; f) A finalidade dissuasória futura perseguida; g) A atitude posterior do ofensor ao ser descoberto; h) O número e nível dos empregados comprometidos; i) Os sentimentos feridos da vítima;

THEODORO JÚNIOR recomenda que o juiz considere o nível econômico do ofendido e o porte econômico do ofensor para fins de arbitramento prudente e equitativo (THEODORO JÚNIOR apud SIMM, Zeno. *Acosso Psíquico no Ambiente de Trabalho*. ob. cit., p. 230). Ainda, STOCO aduz ser necessário analisar a intensidade do dolo ou grau da culpa, de modo que a maior gravidade da culpa aumenta o *quantum debeatur* (STOCO, Rui apud SIMM, Zeno. *Acosso Psíquico no Ambiente de Trabalho*. ob. cit., p. 230).



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

6ª TURMA

CNJ: 0000990-73.2012.5.09.0008

TRT: 24313-2012-008-09-00-7 (RO)

Por todo o exposto, diante do grave e reprovável ato ilícito praticado pelo réu, em flagrante violação a direitos fundamentais de seus empregados, e considerando ainda a finalidade dissuasória futura perseguida, fixo os danos morais coletivos no importe de R\$ 67.500.000,00 (sessenta e sete milhões e quinhentos mil reais), nos limites da inicial, atualizáveis desde a data de publicação da presente decisão, a ser revertido ao FAT.

Em face da decisão supra, recorre o HSBC Bank Brasil S.A. Banco Múltiplo postulando a exclusão ou, sucessivamente, a atenuação do valor fixado a título de dano moral, alegando a ausência de licitude da conduta, pelos mesmos argumentos já expostos no tópico "4 - ausência de ilicitude", e também que *"os fatos narrados estão relacionados a contingente limitado de trabalhadores"*, pelo que não haveria abalo a envolver dimensão coletiva.

Pois bem.

O dano moral coletivo, na definição de Carlos Alberto Bittar Filho, é *"a injusta lesão da esfera moral de uma dada comunidade, ou seja, é a violação antijurídica de um determinado círculo de valores coletivos"*. Conclui referido autor: *"Quando se fala em dano moral coletivo, está-se fazendo menção ao fato de que o patrimônio valorativo de uma certa comunidade (maior ou menor), idealmente considerado, foi agredido de maneira absolutamente injustificável do ponto de vista jurídico: quer isso dizer, em última instância, que se feriu a própria cultura, em seu aspecto imaterial"*. (Do dano moral coletivo no atual contexto jurídico brasileiro, Revista de Direito do Consumidor, v. 12, p. 55).

Por sua vez, Raimundo Simão de Melo entende que *"O dano moral coletivo é a injusta lesão a direitos e interesses metaindividuais socialmente*



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

6ª TURMA

CNJ: 0000990-73.2012.5.09.0008

TRT: 24313-2012-008-09-00-7 (RO)

relevantes para a coletividade (grupos, classes, categorias ou a coletividade difusamente considerada). A degradação do meio ambiente, v. g., atinge a esfera moral de uma dada coletividade de indivíduos, causando danos diretos ao meio ambiente ou indiretamente às pessoas mediante sentimento de angústia, repúdio, vergonha, insatisfação, ou outro sofrimento psíquico ou mesmo físico, [...]." (Ação civil pública na justiça do trabalho, 4. ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 174.)

O dano moral coletivo, na esfera das relações laborais, configura-se como conduta ilícita que transcende o interesse jurídico individualmente considerado e atinge interesses metaindividuais socialmente relevantes para a coletividade. Não basta que esteja presente a antijuridicidade na conduta lesiva. É necessário que seja extrapolado o limite da indignação individual para afetar o equilíbrio social e causar repulsa coletiva.

No caso, restou comprovado que a conduta do empregador, ao contratar a empresa de investigação pessoal, violou direitos fundamentais dos empregados, com a averiguação de fatos da vida privada, contatos com falsos pretextos - como exemplo, passando-se por entregador de flores, pesquisadores e entrevistadores de uma revista - , e obtenção de fotos sem o seu consentimento, além de vasculhar o lixo de um dos funcionários, como retratado na sentença, configurando-se em prática de ato ilícito.

O dano moral neste caso ultrapassa a coletividade dos empregados que tiveram sua vida seguida por dias sem saber. Vale dizer, a atitude do



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

6ª TURMA

CNJ: 0000990-73.2012.5.09.0008

TRT: 24313-2012-008-09-00-7 (RO)

recorrente ocasionou um mal-estar nas relações de trabalho, fazendo surgir o sentimento de que ao empregador é lícito, inclusive, saber todos os atos da vida de seu empregado com o intuito de proteger seu patrimônio, o que não pode prosperar.

Entendo que o valor social do trabalho, insculpido no inciso IV do art. 1º da Constituição Federal como um dos fundamentos da República, foi amplamente desrespeitado pelo empregador na defesa de seus interesses privados. As medidas adotadas pelo recorrente não podem ser toleradas maneira leviana, isto é, sem o reconhecimento de que houve um dano que ultrapassou a esfera dos trabalhadores que foram investigados, estivessem ou não afastados das atividades bancárias.

A investigação da vida pessoal do empregado, ultrapassando os limites do poder diretivo e desrespeitando direitos fundamentais, se for aceita com a finalidade de proteger o patrimônio da empresa, precariza as relações de trabalho na medida em que justificaria a interferência desmedida do empregador na esfera privada do empregado.

Por certo que a vida íntima das pessoas - em casa, com familiares, no colégio dos filhos - se insere num determinado círculo de valores coletivos, que deve ser protegido. A conduta da reclamada feriu, com efeito, valores sociais que afetam negativamente toda uma coletividade.

Assim, com efeito, o dano moral coletivo não se restringe ao sofrimento ou à dor pessoal, mas trata-se de uma violação, que mesmo atingindo um certo número de pessoas, acaba por violar o espírito presente na comunidade como um todo.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

6ª TURMA

CNJ: 0000990-73.2012.5.09.0008

TRT: 24313-2012-008-09-00-7 (RO)

Desta forma, tem-se que a conduta ilícita da ré transcende o interesse jurídico individualmente considerado e atinge interesses metaindividuais socialmente relevantes para a coletividade. Isto é: a interferência do empregador na vida pessoal do trabalhador é atitude que gera extrema repulsa coletiva, com sensação de indignação da sociedade, merecendo significativa punição com caráter pedagógico a fim de coibir qualquer prática nesse sentido pelos empregadores.

Mantenho.

7. "quantum" indenizatório - razoabilidade e proporcionalidade

Sucessivamente, o Banco requer a redução do valor atribuído à indenização por dano moral coletivo, alegando, em síntese, que pelas razões já expostas nos tópicos anteriores, existem circunstâncias atenuantes as quais devem ser levadas em consideração para a redução do *quantum* fixado em sentença. Pugna para que a fixação de novo valor respeite os princípios da razoabilidade e proporcionalidade (art. 944 do Código Civil). Ressalta que os fatos narrados ocorreram há mais de uma década e não mais se repetiram.

Argumenta que em razão de o TST jamais ter ultrapassado a vultosa quantia de um milhão de reais em casos de dano moral coletivo, a presente condenação merece ser limitada a cem mil reais.

Analiso.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

6ª TURMA

CNJ: 0000990-73.2012.5.09.0008

TRT: 24313-2012-008-09-00-7 (RO)

A quantificação pecuniária, nos casos de dano moral coletivo, tem por finalidade a punição exemplar do ofensor para evitar novas práticas semelhantes às retratadas *in casu*. Também deve chamar a atenção de outros empregadores para a ilicitude dos atos verificados, a fim de amoldar o comportamento da categoria econômica nas relações de trabalho.

No entanto, dispõe o art. 944 do Código Civil:

Art. 944. A indenização mede-se pela extensão do dano.

Parágrafo único. Se houver excessiva desproporção entre a gravidade da culpa e o dano, poderá o juiz reduzir, eqüitativamente, a indenização.

Assim, em atenção aos argumentos expostos pelo réu em defesa e em recurso, entendo que o valor da indenização por dano moral merece ser reduzido. Alguns elementos devem ser considerados para a fixação do *quantum* indenizatório:

- os fatos ocorreram de 1999 a 2001, aproximadamente, e foram noticiados pelo Ministério Público em 06/08/2012 (data do ajuizamento), portanto, decorridos mais de dez anos;

- tanto o contrato entre o réu e a empresa de investigação quanto os dossiês individuais apontam para o caráter sigiloso das informações;

- quanto à colheita de imagens e de conversas, não se constatam situações de empregados flagrados em situações vexatórias;



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

6ª TURMA

CNJ: 0000990-73.2012.5.09.0008

TRT: 24313-2012-008-09-00-7 (RO)

- aparentemente, o réu já se abstém da prática dos atos de investigação verificados, pois não há notícias de novos casos desde então;

- atendendo-se também ao princípio da razoabilidade, ponderando-se com outras condenações deste E. Tribunal Regional do Trabalho em que se tutelavam valores como a vida, segurança e saúde em que não se atingiram tais quantias.

Destarte, em face à extensão do dano (art. 944 do Código Civil de 2002), aos bens jurídicos lesados, bem como mensurado que a ré já cessou espontaneamente a prática de tais atos, acolho parcialmente a pretensão recursal para, **reformando parcialmente** a sentença, reduzir o valor da indenização por dano moral coletivo para R\$ 2.000.000,00 (dois milhões de reais).

8. Restituição das custas processuais - fixação de novo valor à causa

Havendo reforma quanto ao valor fixado à causa, requer a reclamada a exclusão ou redução do valor das custas processuais, com a restituição da quantia recebida a maior, conforme IN nº 2 da Secretaria do Tesouro Nacional e Provimento nº 01 da Presidência/Corregedoria deste Tribunal, de 14 de dezembro de 2012.

O valor de R\$ 67.500.000,00 foi atribuído à causa pelo MPT à fl. 41 da exordial e corresponde exatamente à condenação por dano moral coletivo em 1ª instância. As custas foram recolhidas à fl. 1136 no importe de R\$ 1.350.000,00.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

6ª TURMA

CNJ: 0000990-73.2012.5.09.0008

TRT: 24313-2012-008-09-00-7 (RO)

A sentença foi reformada para reduzir a condenação relativa ao dano moral coletivo, conforme o tópico anterior.

Assim, por ter sido o valor das custas calculado com base no valor do dano moral coletivo, e reduzida a condenação no particular, devem as custas recolhidas a maior ser restituídas ao recorrente, de conformidade com o PROVIMENTO PRESIDÊNCIA/CORREGEDORIA Nº 01, DE 14 DE DEZEMBRO DE 2012 deste E. Tribunal.

Pelo exposto, **reformo** a sentença para, considerando o novo valor atribuído à causa, deferir a restituição das custas recolhidas a maior.

9. Destinação dos valores da condenação

Consta na sentença que a condenação por dano moral coletivo deverá ser revertida ao FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador).

Entretanto, na ausência de lei específica acerca do assunto no que diz respeito aos danos morais coletivos trabalhistas, a meu ver, essa não é a destinação mais adequada aos valores, mormente por se tratar de quantia vultosa.

Nesse passo, é oportuno citar que a 2ª Turma deste E. Tribunal Regional já adota posicionamento no sentido de destinar os valores das indenizações de dano moral coletivo a entidades que sejam indicadas posteriormente, em fase executória, pelo MPT, conforme se observa em acórdão de relatoria do Exmo. Des. Cássio Colombo Filho, revisão da Exma. Des. Cláudia Cristina Pereira, cuja publicação ocorreu em 23/05/2014 (RO 08799-2012-661-09-00-4):



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

6ª TURMA

CNJ: 0000990-73.2012.5.09.0008

TRT: 24313-2012-008-09-00-7 (RO)

No intuito de conferir adequada aplicação ao artigo 13 da Lei n.º 7.347/1985 (Art. 13. Havendo condenação em dinheiro, a indenização pelo dano causado reverterá a um fundo gerido por um Conselho Federal ou por Conselhos Estaduais de que participarão necessariamente o Ministério Público e representantes da comunidade, sendo seus recursos destinados à reconstrução dos bens lesados. § 1o. Enquanto o fundo não for regulamentado, o dinheiro ficará depositado em estabelecimento oficial de crédito, em conta com correção monetária. (...)), e na falta de fundo específico, eventual multa diária em que a ré venha a incorrer deverá ser revertida em favor de entidade cuja atuação se destine à tutela dos interesses dos trabalhadores, conforme indicação do MPT no momento oportuno.

Ressalto que o FAT tem finalidades institucionais distintas das estabelecidas no artigo 13 da Lei n.º 7.347/1985, e não conta com a participação da comunidade, tampouco do MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, pelo que a reversão de valores de multas e condenações decorrentes de ações coletivas para esse fundo não se mostra adequada.

Conforme lição de RAIMUNDO SIMÃO DE MELO,

'Com o aumento a cada dia da atuação do Ministério Público do Trabalho tomando Termos de Ajuste de Conduta e ajuizando ações coletivas e também dos sindicatos ajuizando ações semelhantes, os valores das multa e das condenações por danos genéricos têm sido consideráveis e **sua reversão ao FAT, ao contrário, não tem mostrado resultado satisfatório no que diz respeito à reconstrução dos bens lesados**, exatamente porque esse fundo tem outras finalidades institucionais, não conta com a participação da comunidade e do Ministério Público do Trabalho na sua composição e, como é natural, não prioriza o objetivo do art. 13 da Lei n. 7.347/85. (...)

A par dessa situação e procurando dar adequada aplicação à lei (art. 13 da Lei n. 7.347/85) e aos valores das multas e condenações por danos genéricos, procuradores e juízes do trabalho têm sido criativos **com relação à destinação desses valores não mais para o FAT (ou não somente para ele), mas para outros órgãos públicos e entidades privadas, com a finalidade de reconstituir os bens lesados e, assim, beneficiar diretamente as vítimas dos danos.**' (In: Ação Civil Pública na Justiça do Trabalho. 4. ed. São Paulo: Ltr, 2012. p. 178-179). [Destaques acrescidos.]

Ante todo o exposto, reformo a sentença, para determinar que a ré se abstenha de exigir de seus empregados labor além do limite previsto no



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

6ª TURMA

CNJ: 0000990-73.2012.5.09.0008

TRT: 24313-2012-008-09-00-7 (RO)

artigo 59, caput, da CLT, à exceção das hipóteses previstas no artigo 61 da CLT, desde que estritamente observadas as exigências contidas nos respectivos parágrafos 1.º a 3.º, sob pena de multa diária no importe de R\$ 10.000,00 por empregado, a ser revertida em favor de entidade cuja atuação se destine à tutela dos interesses dos trabalhadores, a ser indicada pelo MPT no momento oportuno.

A priori, utilizaria os mesmos fundamentos acima para determinar que a destinação do valor da indenização não fosse revertida ao FAT, mas à instituição indicada pelo MPT destinada à tutela dos interesses dos trabalhadores.

No entanto, consta do Relatório de Inspeção realizada neste E. Tribunal no período de 11 a 13 de novembro de 2013 pela Corregedoria Geral da Justiça do Trabalho (TST), mais especificamente no item "B) Parte Valorativa":

7) Impacto Social da Prestação Jurisdicional:

- Problemas preocupantes detectados na Região em relação ao impacto social da prestação jurisdicional dizem respeito aos processos trabalhistas intentados contra o Hospital Evangélico (Sociedade Evangélica Beneficente de Curitiba) e à Administração dos Portos de Paranaguá e Antonina (APPA), conforme dados constantes da parte descritiva do presente relatório.

- No caso do Hospital, a ameaça de seu fechamento, em face do passivo trabalhista existente, está a recomendar a adoção, pelo Tribunal, da praxe já consagrada nacionalmente, da concentração da execução num único órgão julgante, seja Vara do Trabalho, seja Núcleo de Conciliação e Execução, de modo a que se trace um plano global de pagamento do passivo laboral, sem comprometimento do funcionamento do hospital, pela relevância social do serviço prestado.

Percebe-se que há uma preocupação e ações conjuntas da sociedade em geral para evitar o fechamento de importante instituição de saúde do Estado do Paraná.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

6ª TURMA

CNJ: 0000990-73.2012.5.09.0008

TRT: 24313-2012-008-09-00-7 (RO)

Logo, ante a notável a relevância do serviço prestado pelos hospitais que atendem a comunidade, entendo que a melhor destinação de parte da condenação proveniente desta Ação Civil Pública seria para o Hospital Evangélico (Sociedade Evangélica Beneficente de Curitiba) para fins de garantir a continuidade da prestação de serviço essencial à população, ou, ao menos, contribuir nesse sentido.

A existência de dívidas de múltiplas naturezas e, notoriamente, um acúmulo de passivo trabalhista são fatores que podem levar ao prejuízo de fornecimento de equipamentos, medicamentos e utensílios próprios para os atendimentos médicos.

Para tanto, uma parte da condenação - R\$ 1.500.000,00 (um milhão e quinhentos mil reais) - deverá ser destinada ao Hospital Evangélico (Sociedade Evangélica Beneficente de Curitiba), a qual será revertida obrigatoriamente para a aquisição de medicamentos e equipamentos destinados à saúde, proibida a utilização do valor para pagamento de débitos trabalhistas, folha de salário e despesas administrativas. Desta forma, garante-se a continuidade na prestação de serviços de saúde, o que é essencial à população.

Já a quantia remanescente - R\$ 500.000,00 (quinhentos mil reais) - deverá ser destinada ao Pequeno Cotoengo Paranaense, porquanto notória a contribuição da entidade para a promoção do acesso à saúde, educação e acolhimento de crianças, adolescentes e adultos com deficiências múltiplas.

Convém registrar as informações do Pequeno Cotoengo repassadas pelo despacho SCJ 305/2014, de 23/07/2014, firmado pelo presidente deste



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

6ª TURMA

CNJ: 0000990-73.2012.5.09.0008

TRT: 24313-2012-008-09-00-7 (RO)

Egrégio Tribunal acerca das *"ações desenvolvidas pela referida instituição, bem como da possibilidade de direcionamento 'de penas alternativas, seja através da prestação de serviço ou prestações pecuniárias', a fim de incrementar suas 'ações pela melhoria da qualidade de vida de pessoas com deficiências múltiplas'"*.

Ademais, dispõe o art. 203, inciso IV da Constituição Federal que a assistência social tem entre seus objetivos *"a habilitação e reabilitação das pessoas portadoras de deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária"* e, o e art. 204, *caput* e inciso I permite a entidades beneficentes a participação nas ações governamentais dessa área.

Logo, entendo cabível a destinação de uma parte da condenação - R\$ 500.000,00 (quinhentos mil reais) - ao Pequeno Cotolengo, para fortalecer as ações voltadas à melhoria da qualidade de vida das pessoas com deficiência. O valor deverá ficar à disposição da instituição na conta vinculada ao Juízo de origem.

Tal destinação se justifica considerando a finalidade social dessas entidades e seu relevante papel para a sociedade, o que demonstra a união de forças deste E. Tribunal para contribuir que referidas instituições continuem em funcionamento.

Nesse sentido, **reformo** também a sentença para determinar que parte do valor da indenização por danos morais coletivos seja destinada à Sociedade Evangélica Beneficente de Curitiba (R\$ 1.500.000,00) e o restante para o Pequeno



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

6ª TURMA

CNJ: 0000990-73.2012.5.09.0008

TRT: 24313-2012-008-09-00-7 (RO)

Cotolengo, também instituição beneficente sem fins lucrativos (R\$ 500.000,00). Eventual multa por descumprimento da obrigação de não fazer também deve ser revertida a Sociedade Evangélica Beneficente de Curitiba.

III - CONCLUSÃO

Pelo que,

ACORDAM os Desembargadores da 6ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **CONHECER** do recurso ordinário do réu, assim como das respectivas contrarrazões; Sem divergência de votos, **REJEITAR** as preliminares arguídas pelo réu; No mérito, por igual votação, **DAR-LHE PROVIMENTO PARCIAL** para, nos termos da fundamentação: a) reduzir o valor da multa pelo descumprimento da obrigação de não fazer para R\$ 500.000,00 (quinhentos mil reais) e determinar que a sua aplicação ocorra a cada descumprimento verificado, ou seja, por trabalhador prejudicado, e não de modo diário, bem como sua destinação seja para o Hospital Evangélico; b) reduzir o valor da indenização por dano moral coletivo para R\$ 2.000.000,00 (dois milhões de reais); c) deferir a restituição das custas recolhidas a maior, considerando o novo valor atribuído à causa; e d) destinar uma parcela da condenação (R\$ 1.500.000,00 - um milhão e quinhentos mil reais) ao Hospital Evangélico (Sociedade Evangélica Beneficente de Curitiba), a fim de garantir a continuidade da prestação de serviço que é essencial à população, sendo que tal valor deverá ser destinado obrigatoriamente à compra de medicamentos e equipamentos voltados ao atendimento de saúde, vedada a destinação para despesas administrativas, pagamento de pessoal ou de



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

6ª TURMA

CNJ: 0000990-73.2012.5.09.0008

TRT: 24313-2012-008-09-00-7 (RO)

débitos trabalhistas, e destinar a outra parcela da condenação (R\$ 500.000,00 - quinhentos mil reais) ao Pequeno Cotolengo Paranaense, para fortalecer as ações voltadas à melhoria da qualidade de vida das pessoas com deficiência.

Custas reduzidas, no importe de R\$ 40.000,00 (quarenta mil reais), tendo em vista o valor de R\$ 2.000.000,00 (dois milhões) atribuído à condenação.

Intimem-se.

Curitiba, de de .

FRANCISCO ROBERTO ERMEL
Relator

#23