



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 10ª REGIÃO  
21ª VARA DO TRABALHO DE BRASÍLIA - DF  
**ACPCiv 0000673-91.2021.5.10.0021**  
AUTOR: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO  
RÉU: FUNDAÇÃO CULTURAL PALMARES E OUTROS (2)

## DECISÃO

### RELATÓRIO

Trata-se de Ação Civil Pública ajuizada pelo Ministério Público em face de Função Cultural Palmares e de Sérgio Nascimento de Camargo com pedido de concessão de tutela provisória antecipada distribuída para a 21ª Vara do Trabalho da Brasília-DF.

Em sua petição inicial, o autor afirma que recebeu denúncia de “entidades e representantes do movimento negro relatando possível assédio moral” praticado pelo 2º réu, presidente da 1ª ré, em face de servidores da instituição, e caracterizado por perseguição político-ideológica e por preconceito racial /religioso. Sustenta que desde sua posse o 2º réu desafia a ordem jurídica, “jamais escondeu sua postura racista, sua agressividade em relação ao Movimento Negro e seu completo desprezo pela história de luta” por liberdade e conquista de direitos. Destaca que ele iniciou um verdadeiro processo de perseguição ideológica daqueles que trabalham na instituição e de intimidação do trabalho técnico objeto da Fundação, inclusive contra o patrimônio religioso de matriz africana. Indica que restou configurado assédio moral institucional, caracterizada por um conjunto de falas, discursos e posicionamentos e de postura que se espalha por toda a 1ª ré e que amplia o tratamento degradante e a violência contra servidores e empregados.

O autor afirma que, iniciada a apuração, a 1ª ré não respondeu à requisição de documentos, impelindo-o a ajuizar a Produção Antecipada de Prova 863-91.2020.5.10.0020. Relata as provas colhidas no Inquérito Civil Público, inclusive provenientes de matérias jornalísticas e os testemunhos colhidos, destacando alguns trechos. Assevera que o 2º réu passa mais tempo nas redes sociais “caçando funcionários ‘esquerdistas’, do que trabalhando”, citando alguns atos que não teriam sido praticados e sublinhando que a 1ª ré sofreu significativa redução de sua atividade fim. Cita postagens do 2º réu na rede social. Acrescenta que foi elaborada uma lista

com terceirizados que não poderiam ser aproveitados/recontratados pela nova terceirizado e que a perseguição frequente tem como alvos servidores, comissionados e terceirizados. Sintetiza, assim, as condutas da apuração que realizou:

“(1) prática de perseguição político-ideológica, discriminação e tratamento desrespeitoso por parte do Presidente da Fundação Palmares, Sr. SÉRGIO NASCIMENTO DE CAMARGO; (2) a perseguição político-ideológica se instalou com a chegada do Sr. SÉRGIO CAMARGO à Presidência da fundação e ficou ainda mais difusa após a reunião convocada com o então Secretário de Cultura ROBERTO ALVIM; (3) trabalhadores comissionados e terceirizados são considerados “esquerdistas” pelo Sr. SÉRGIO CAMARGO – e alguns foram desligados pelo Presidente da fundação logo que assumiu – somente pelo fato de terem sido contratados em gestões anteriores; (4) a perseguição de “esquerdistas” pelo Presidente da fundação criou um clima de terror psicológico dentro da Instituição; (5) os trabalhadores passaram a ter medo de expor até mesmo suas convicções pessoais com receio de serem tachados de “esquerdistas”, dificultando a prestação do serviço público a que a Fundação se destina; (6) servidores concursados que se desligaram da fundação em virtude da degradação do ambiente de trabalho; (7) a perseguição aos esquerdistas inclui também os terceirizados; (8) trabalhadores próximos alertaram diretamente o Presidente da fundação sobre a ilegalidade de sua conduta em relação aos terceirizados; (9) o Presidente da fundação monitora as redes sociais dos funcionários para localizar “esquerdistas”; e (10) o Presidente da fundação é grosseiro e se utiliza frequentemente de palavrões” (fls. 40).

O autor defende, ainda, na exordial a competência da Justiça do Trabalho para apreciar a presente demanda (e da Vara de Trabalho de Brasília) e a sua legitimidade para propor a ação, citando súmula e precedentes do STF. Invoca dispositivos da Declaração Universal dos Direitos Humanos, da Constituição Federal, das Convenções 111, 155 e 161 da OIT e da legislação infraconstitucional e a NR 17. Discorre sobre o assédio moral, os riscos psicossociais e a saúde, especialmente, psíquica, o meio ambiente de trabalho, a discriminação e os princípios da Administração Pública. Defende o valor probatório dos elementos colhidos no inquérito civil público. Assevera que tem ocorrido assédio moral institucional, como parte de uma estratégia de gestão de pessoal praticado pelo 2º réu, “com foco na dominação ideológica”, a partir de perseguição por convicção política, com conotação discriminatória e que não leva em consideração qualquer outro critério, como qualificação, comprometimento e competência. Cita relatório que consigna haver uma política racista de não reconhecimento de quilombos e que há relatos de censura ideológica. Entende que há desrespeito ao Código de Ética do Servidor Público federal (Decreto 1.171/1994) e que o assédio moral praticado pelo 2º réu contaminou todo o ambiente de trabalho, instalando um clima de terror, passando os funcionários da 1ª ré a apresentar problemas psicológicos, com prejuízo à instituição e causando impacto ao funcionamento da 1ª ré. Destaca o uso frequente de palavrões, qualificando o 2º réu

como grosseiro. Entende que há abuso do poder diretivo e violação de direitos fundamentais e que, no caso concreto, deve ser afastado o agente causador do dano. Postula o MPT a concessão de tutela de urgência para:

“1) **AFASTAR imediatamente o Sr. SÉRGIO NASCIMENTO DE CAMARGO da Presidência da Fundação Palmares**, em decorrência da prática de assédio moral e discriminação contra os trabalhadores da Instituição;

2) impor à Fundação Palmares a obrigação de **NÃO SUBMETER, NÃO PERMITIR OU NÃO TOLERAR** a exposição dos trabalhadores da fundação a atos de assédio moral, abstendo-se por qualquer de seus gestores, administradores, diretores, gerentes, chefes, supervisores ou pessoas que ostentem poder hierárquico, de utilizar práticas vexatórias ou humilhantes contra os trabalhadores, assim compreendidas, especialmente, os comportamentos que consistam em pressão psicológica, coação, intimidação, discriminação, perseguição, autoridade excessiva, exigências e condutas abusivas, posturas constrangedoras, efetuados por intermédio de palavras e/ou gestos agressivos, aplicação de punições indevidas ou de qualquer outro comportamento que os submeta a constrangimentos psíquicos, físicos e morais atentatórios à honra e à dignidade dos trabalhadores, especialmente; **perseguições e ameaças; sanções administrativas infundadas; imposição deliberada do servidor a situação de ostracismo, através medidas e comportamentos que implicam em desprezo, indiferença, ignorância, humilhação, isolamento de contatos com seus superiores hierárquicos ou com outros servidores, privando-o de receber atribuições, tarefas, atividades e quaisquer informações necessárias ao exercício de suas funções ou úteis a sua vida funcional; divulgação de rumores e comentários maliciosos, bem como de críticas reiteradas ou de subestimação de esforços, que atingem a dignidade do servidor; desvio de função; transferências arbitrárias de local de trabalho ou negativa abusiva a pedido de mudança de lotação sem comprovada necessidade da administração pública; e exposição do servidor a outras situações cujos efeitos adversos causam riscos à sua integridade física ou psíquica, em prejuízo de seu desenvolvimento pessoal e profissional;**

3) impor à Fundação Palmares a obrigação de **PROMOVER**, no prazo de 180 (cento e oitenta) dias, através de profissional da área de psicologia social, imediato diagnóstico do meio ambiente psicossocial do trabalho, com vistas a detectar qualquer forma de assédio moral ou psíquico aos servidores públicos, comissionados e terceirizados, incorporando os resultados e conclusões do documento técnico elaborado nos seguintes programas do órgão público: Programa de Gerenciamento de Risco (NR 1); Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO - (NR 7) e Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA - (NR 9);

4) impor à Fundação Palmares a obrigação de **PAGAR** multa pelo eventual descumprimento das obrigações de fazer e não fazer acima elencadas, no

valor de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) por cada obrigação descumprida e a cada constatação de descumprimento, multa esta que deverá ser computada desde o dia em que se houver configurado o descumprimento até o seu efetivo pagamento, dobrável a cada reincidência, cuja quantia total deve ser revertida em favor de órgãos e entidades reconhecidamente voltados para a proteção dos direitos transindividuais dos trabalhadores ou de cunho social, cuja atividade seja de notório interesse público, a serem apontadas pelo Ministério Público do Trabalho no momento oportuno, nos termos dos artigos 5º, § 6º e 13 da Lei 7.347/85" (fls. 125/126).

No mérito, o MPT postula a condenação dessas e outras obrigações e o pagamento pelo 2º réu de indenização por dano moral coletivo, no valor de R\$ 200.000,00, valor atribuído à causa. Junta documentação.

Este juízo, por meio do despacho de 1º/9/2021, determinou a intimação das partes para se manifestarem, trazer informações e/ou documentos e, no caso dos réus, para, se quiserem, apresentarem contestações.

O Instituto de Advocacia Racial e Ambiental – IARA requereu seu ingresso na lide como *amicus curiae*.

O MPT apresentou nova manifestação, trouxe documentos, inclusive termo de novo depoimento.

A 1ª ré apresentou manifestação sobre o pedido de antecipação de tutela (fls. 448/492 do PDF), acompanhada de documentação. Suscita preliminares de incompetência da Justiça do Trabalho e de ilegitimidade ativa do MPT à luz do disposto no art. 109, I, da Constituição e da decisão emanada pelo STF na ADI 3395/DF que, a seu juízo, exclui qualquer interpretação que inclua no art. 114 da Constituição causas entre o Poder Público e os servidores a ele vinculados por relação jurídica administrativa, invocando outros precedentes. Assevera que não estão presentes os requisitos para a concessão da tutela de urgência, a saber requerimento da parte, prova inequívoca, probabilidade do direito, fundado receio de dano ou de risco ao resultado útil do processo e a possibilidade de reversão da medida antecipada.

Com relação ao *fumus boni juris*, a 1ª ré sustenta que não foram comprovados os fatos que caracterizariam o alegado assédio moral. Aponta que não houve contraditório, não foi observada a ampla defesa nem houve a participação dos réus na coleta de provas durante o Inquérito Civil Público. Acrescenta que eles sequer foram intimados para acompanhar os depoimentos, que “não se pode considerar verosímil aquilo que foi produzido sem garantias básicas constitucionais de ampla defesa e contraditório”, não podendo tais elementos servir de base para concessão da tutela de urgência por ausência de “presunção de veracidade absoluta”. Articula, ainda, a ilegalidade de gravação clandestina (de uma reunião ocorrida em 30/4

/2020) que, a seu juízo, teria fundado parte das denúncias ora expostas e que foi periciada pela Polícia Federal. Disse que referida gravação, com ampla divulgação em portais de notícias, tem causado muitos danos à gestão do 2º réu, ainda que a perícia tenha concluído por sua ilegalidade. Defende que todo e qualquer processo instaurado ou lastreado com base em provas produzidas com fundamento nessa gravação tem conteúdo ilícito. Assevera que matérias jornalísticas trazidas pelo autor reproduzem parte dessa escuta, editando-a e descontextualizando para dar uma conotação diversa da pretendida no diálogo. Invoca a teoria dos frutos da árvore envenenada.

A 1ª ré defende, ainda, a inexistência de assédio moral, ressaltando que o 2º réu procurou indicar para os cargos comissionados “pessoas alinhadas à proposta da missão da entidade”, de confiança da direção da entidade (art. 37, II e V, da Carta Magna) e conforme os critérios definidos pelo Decreto 9.727/2019, notadamente qualificação e idoneidade dos nomeados. Adverte que a substituição do titular de alguns desses cargos “ocorreu em estrita obediência às prerrogativas legais e constitucionais” e menciona que os substituídos “não demonstraram desempenho suficiente nas atividades, seja em relação à assiduidade, comprometimento institucional e lealdade à instituição ou alinhamento teórico dos conhecimentos com a prática”. Ressalta que, em relação aos terceirizados, não houve dispensas pelo 2º réu, mas solicitação de “substituição de colaboradores que não atendem tecnicamente às atribuições necessárias ao desempenho das atividades”. Registra que houve necessidade de reduzir em 25% os contratos de terceirização para adequação às necessidades de serviço. Lembra que houve nomeação de comissionados exonerados na gestão anterior o que comprovaria que não há a perseguição alegada e que algumas exonerações foram solicitadas por chefias imediatas, sem intervenção do 2º réu. Cita manifesto público de vários servidores e ressalta que a relação de confiança é inerente ao cargo em comissão. Nega qualquer perseguição político-ideológica e/ou preconceito racial/religioso e recorda situações de servidores que, por não concordarem com a gestão atual, afastaram-se espontaneamente, sem qualquer diálogo, com o 2º réu.

A 1ª ré sustenta que é patente a ausência de *periculum in mora*. Diz que os atos administrativos de exonerações, que são discricionários, “foram emanados de forma lícita por autoridade competente [...] em relação a servidores ocupantes de cargo em comissão”. Entende que não há correlação de exoneração com o suposto assédio moral de quem se sentiu perseguido e que inexistente “qualquer situação que justifique a alegada urgência da concretização de medidas de tão grande impacto na entidade pública, seja em relação a gestão, quanto as finalidades buscadas pela entidade”. Pondera o gravíssimo impacto para a 1ª ré o afastamento sumário do 2º réu e aponta que a medida requerida traz perigo inverso da demora.

A 1ª ré afirma que o art. 1º, § 3º, da Lei 8.437/1982 c/c art. 1º da Lei 9.474/1997 proíbe a concessão de medida liminar ou cautelar que resulte, em todo ou em parte, no exaurimento do objeto da ação. Salieta que a questão submetida a exame deste juízo em sede de tutela de urgência resulta no esgotamento do objeto da ação, sendo o intuito final do autor (o pedido principal da ação) justamente a confirmação dos pleitos liminares. Diante de tudo isso, o 1º réu pugna pelo indeferimento da tutela antecipada requerida.

O autor impugna a manifestação da 1ª ré, trazendo suas considerações e juntando documentos.

O 2º réu também apresentou manifestação sobre o pedido de tutela antecipada (fls. 685/738). Igualmente aponta incompetência da Justiça do Trabalho e ilegitimidade ativa do MPT, na mesma linha da argumentação da 1ª ré acima sintetizada. Acrescenta que o art. 114, I, da Constituição abrange somente as relações jurídicas contratuais entre empregado e empregador – que não é o caso –, estando superada a interpretação da Súmula 736 do STF quando envolvem o Poder Público.

O 2º réu suscita, ainda, sua ilegitimidade passiva. Citando o art. 37, § 6º, da Constituição e doutrina especializada, assevera que a responsabilidade do servidor ocorre de forma regressiva. Assevera que o agente público, ao praticar o ato administrativo, manifesta a vontade da Administração, do próprio Estado. Sustenta que ao autor não cabe escolher contra quem ajuizará a demanda e que a ação de indenização deve ser proposta contra a pessoa jurídica. Invoca precedentes do STF e do TST e o tema 940 da Repercussão Geral. Defende a improcedência liminar (extinção) do pedido e que a tese exposta é de observância obrigatória e aplicável ao caso em face dos danos imputados a si.

Quanto ao mérito da antecipação de tutela requerida, o 2º reclamado segue a mesma linha argumentativa do 1º réu quanto aos requisitos para a concessão dessa medida de urgência. Aduz, em síntese, a ausência do *fumus boni juris* – por não estar caracterizado o assédio moral, pela ausência de contraditório e de ampla defesa na coleta das provas no Inquérito Civil e pela ilegalidade da gravação clandestina – e do *periculum in mora* e pela proibição de concessão de tutela liminar ou cautelar de caráter satisfativo contra a Fazenda Pública.

O 2º réu acrescenta que o inquérito deve ser confrontado com as demais provas produzidas nos autos, especialmente as testemunhais – que serão apresentadas na instrução – e a juntada posterior de documentos. Transcreve, tal qual a 1ª ré, trechos de Notas Informativas, como a 0158096/2021 em que apresentou esclarecimento em relação a alguns dos aspectos suscitados no presente litígio. Colaciona em sua manifestação folhas de cartão de



ponto de alguns terceirizados que foram afastados, que consigna faltas e diversos dias sem lançamento de horários. Acrescenta que não houve alteração em alguns dos cargos comissionados durante sua gestão, mas ao contrário não foram esses dispensados.

O 2º réu ressalta que nenhuma das condutas que lhe são imputadas tem relação com o conceito de assédio moral constante de cartilha elaborada pelo TST e que “tanto nas nomeações quanto nas exonerações que levou a efeito, agiu no estrito cumprimento do seu dever” legal e de acordo com as prerrogativas do seu cargo. Queixa-se que muito tem sido questionado sobre suas manifestações em redes sociais em relação a questões políticas e sociais, mas que seu posicionamento como cidadão não pode ser considerado impedimento legal, moral ou ético para o desempenho de seu cargo público. Lembra sua nomeação como presidente da 1ª ré foi judicializada em Ação Popular e, levada ao STJ, foi confirmada. Destaca a ausência de prova inequívoca, isto é, sem lastro digno de certeza, e invoca as provas que pretende produzir. Entende que não há qualquer situação que justifique urgência na concretização de medidas de tão grande impacto na 1ª ré. Considera evidente não haver perigo iminente e irreversível. Ao final, pugna pelo indeferimento da medida de urgência requerida pelo autor.

Foi juntada Instrução Normativa autorizando a representação do 2º réu pela procuradoria federal.

O autor apresenta impugnação à manifestação do 2º réu.

É o relatório (até 23/9/2021).

## FUNDAMENTAÇÃO

### 1. Questões introdutórias

Para melhor compreensão da demanda e dos elementos afetos à discussão dos autos, é necessária uma breve introdução antes do exame em si da tutela antecipada ora requerida e dos aspectos jurídicos a ela relacionados.

#### 1.1. A Fundação Palmares e sua missão na promoção da igualdade e dos direitos fundamentais

A 1ª ré exercer importantes atribuições na sociedade brasileira. Criada no mesmo ambiente democrático que floresceu a Constituição cidadã

de 1988 tem como importante missão “promover a preservação dos valores culturais, sociais e econômicos decorrentes da influência negra na formação da sociedade brasileira” (art. 1º, da Lei 7.668/1988), tendo como atribuições, entre outras:

“I -promover e apoiar a integração cultural, social, econômica e política dos afro-descendentes no contexto social do País;

... *omissis* ...

III - implementar políticas públicas que visem dinamizar a participação dos afro-descendentes no processo de desenvolvimento sócio-cultural brasileiro;

IV - promover a preservação do patrimônio cultural afro-brasileiro e da identidade cultural dos remanescentes das comunidades dos quilombos;

... *omissis* ...

VI - promover ações de inclusão e sustentabilidade dos remanescentes das comunidades dos quilombos;

VII - garantir assistência jurídica, em todos os graus, aos remanescentes das comunidades dos quilombos tituladas na defesa da posse e integridade de seus territórios contra esbulhos, turbações e utilização por terceiros;

VIII - assistir as comunidades religiosas de matriz africana na proteção de seus terreiros sacros; e

IX - apoiar e desenvolver políticas de inclusão dos afro-descendentes no processo de desenvolvimento político, social e econômico por intermédio da valorização da dimensão cultural” (art. 2º, do Estatuto da 1ª ré, aprovado pelo Decreto 6.853/2009).

Muito mais de que a promoção da defesa dos direitos fundamentais relacionados à população afrodescendente, seus valores e cultura, a 1ª ré é chamada a atuar de forma propositiva, por meio de prestações (de ações e de políticas) que visam garantir e efetivar os direitos fundamentais relacionados a tais populações e, assim, efetivar a promessa constitucional de cidadania, de dignidade da pessoa humana, de igualdade, de não discriminação, de respeito à diversidade, de integração e de harmonia social e de valorização ao patrimônio cultural que constituem a própria riqueza e beleza da sociedade brasileira.

A Fundação Palmares, portanto, não apenas é um pilar da preservação e da promoção da cultura negra e de seus valores, mas uma instituição



da sociedade brasileira destinada a desenvolver ações afirmativas e políticas públicas destinadas a satisfazer os mais caros valores constitucionais; a difundir a liberdade, a igualdade e a fraternidade; a reconciliar a sociedade com a História[1] e a promover a superação das mazelas sociorraciais. Mais do que uma instituição governamental, a 1ª Ré é o rosto e os braços do Estado brasileiro no pleno exercício da cidadania brasileira, com todas as suas matizes, raças, cores, culturas e religiões que compõem o rico mosaico da sociedade brasileira.

## **1.2. Os riscos psicossociais, o meio ambiente do trabalho e o assédio moral**

A Constituição adota o princípio do trabalho seguro, ao assegurar o direito fundamental de redução dos riscos à saúde inerentes ao trabalho (art. 7º, XXII), ao elevar a *status* constitucional o meio ambiente do trabalho (art. 200, VIII) e ao estabelecer a universalidade do direito à saúde (arts. 6º e 196), inclusive a saúde do trabalhador (art. 200, II).

Os diversos tratados internacionais de direitos humanos, em especial o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais e as Convenções da OIT, e em particular a Convenção n. 155, incorporados ao direito brasileiro como normas supralegais, nos termos do entendimento do STF, também asseguram que o trabalho humano está sujeito à proteção contra os riscos à saúde humana.

Em uma visão clássica, o risco à saúde no trabalho, isto é o potencial de lesão ou de efeitos adversos a saúde de um trabalhador, foi associado a fatores ambientais relacionados a agentes físicos (inclusive mecânicos), biológicos e/ou químicos. A partir da década de 1980, porém, constatou-se que pressões oriundas da organização do trabalho e das condições em que o trabalho é prestado poderiam ocasionar o adoecimento psicossomático do trabalhador. Desenvolveu-se a idéia de fatores psicossociais de trabalho.

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT) [2], os fatores psicossociais (ou estressores) dizem respeito às interações entre o ambiente de trabalho, o conteúdo das tarefas e as condições organizacionais com as capacidades, necessidades e expectativas dos trabalhadores, seus costumes e cultura e suas características pessoais externas ao trabalho e que podem repercutir no desempenho profissional, na satisfação no trabalho e na saúde do trabalhador. Esse “conjunto de fatores da organização do trabalho, estilos de gestão”[3], impactam na saúde mental (e física) do trabalhador, causando-lhe sofrimentos e danos. Eles têm como origem as deficiências na concepção, na organização e na gestão do trabalho;

decorrem de um contexto social de trabalho conturbado e podem levar a efeitos negativos a nível psicológico, físico e social, inclusive ocasionando diversas enfermidades, notadamente estresse, esgotamento ou depressão no trabalho [4].

Para a Organização Mundial de Saúde (OMS), os riscos psicossociais do trabalho constituem “um dos principais desafios contemporâneos para a área de segurança e saúde no trabalho e estão relacionados à ocorrência de problemas, tais como: estresse, assédio, *bullying* e violência no local de trabalho”[5].

Congregando as diversas posições da doutrina especializada[6], que comumente aponta 4 (quatro) fatores de riscos psicossociais, procurei sintetizá-los[7] em:

“a) fatores organizacionais, que dizem respeito ao conteúdo e à forma de como o trabalho é organizado e compreendem a carga psicofísica sobre a qual o trabalhador está submetido, por meio de diversas espécies de riscos como as cobranças, as pressões por esforço físico e/ou por cumprimento de metas (intensidade do trabalho), o estresse (físico, emocional ou psíquico), o trabalho contínuo e/ou repetitivo, a exposições a agentes insalubres, o labor não ergonômico, a rigidez e a inflexibilidade no desempenho de tarefas, a cadência e o ritmo de trabalho, o tempo e a duração do trabalho, o rigor excessivo, as supressões de pausas e de repousos, as mudanças organizacionais;

b) fatores pessoais, que, em regra, associam-se às cargas psicofísicas e estão ligadas às capacidades, às necessidades, aos costumes, à cultura, às características e às expectativas individuais de cada trabalhador. São exemplos o grau de comprometimento e de responsabilidade do trabalhador, o significado que o trabalho exerce na sua vida, o sentimento de pertencimento ao trabalho, a anulação da subjetividade, a alienação, os medos e as fobias, as repercussões no empregado da cultura organizacional da empresa, a falta de apoio;

c) fatores relacionais, que são aqueles afetos à relação do trabalhador com seus colegas e com seus superiores hierárquicos. Incluem-se aqui a falta de reconhecimento no trabalho, a indiferença do outro, a exclusão social, a agressividade, os conflitos, a violência, a desconstrução da imagem profissional, a frustração das recompensas, as punições, a verticalização exacerbada da estrutura hierárquica, o distanciamento relacional, a postura rígida ou autoritária de chefes, as intrigas, o assédio em suas diversas modalidades, a falta de diálogo e de comunicação, a importunação, as fofocas, entre outros;

d) fatores coletivos, que estão relacionadas com as estratégias coletivas de defesa (e/ou de ataque), como o não reconhecimento da origem ocupacional da enfermidade, os estímulos coletivos para o aumento do ritmo de

trabalho, o distanciamento e a apatia sindical, a precarização e a flexibilização do trabalho, as crises econômicas, a banalização coletiva da injustiça social, a cultura de descarte ou de exclusão, o ambiente competitivo”.

O assédio, sob as suas diversas modalidades, é uma das práticas que compreende os fatores relacionais dos riscos psicossociais e, quando ele se torna institucionalizado – como uma política de gestão organizacional – ele também constitui um fator organizacional.

Em que pese a divergência entre os estudiosos, a palavra “assédio”, do latim *obsidui*, traduz a ideia de cerco, sítio, perseguição[8]. O termo *mobbing*, do inglês *to mob*, significa assediar[9]. O termo inglês *bulling*, advém de *bully*, que se refere à pessoa cruel (e geralmente agressiva), e que tem origem holandesa (*boe*) ou alemã (*buhle*)[10]. Assédio, *mobbing* ou *bulling*, é um “agir de forma reiterada e sistemática, com a finalidade de constranger alguém”[11], por meio de violência pessoal, moral, psicológica[12] e/ou sexual. Para o art. 1º, § 1º, da Lei n. 13.185/2015, assédio é:

“todo ato de violência física ou psicológica, intencional e repetitivo que ocorre sem motivação evidente, praticado por indivíduo ou grupo, contra uma ou mais pessoas, com o objetivo de intimidá-la ou agredi-la, causando dor e angústia à vítima, em uma relação de desequilíbrio de poder entre as partes envolvidas”.

O assédio é, entre outras modalidades, moral, quando afronta a dignidade, a integridade e/ou a personalidade individual[13]; vertical descendente quando praticado por superior hierárquico; coletivo (ou interpessoal), se a conduta alcança várias pessoas, um grupo ou uma coletividade; e institucional (ou organizacional), quando decorre de práticas, culturas, filosofias e políticas[14] e alcança todos ou parte dos membros de uma organização ou de um grupo; e como *stalker* quando dirigido a perseguir furtivamente alguém como se pretendesse caçá-lo[15].

O assédio é capaz de desagregar o ambiente de trabalho, afetar a saúde e a vida no ambiente de trabalho e quando é institucionalizado, há, lamentavelmente, relatos e estudos, especialmente em outros países, que apontam, como risco extremo, o de ideação suicida e de suicídio[16]. Portanto, erradicar o assédio no trabalho é uma questão de preservação da vida, da saúde e do meio ambiente de trabalho.

A Norma Regulamentar 17 (NR 17) expedida pelo Ministério do Trabalho (nos termos dos arts. 154, 155, 200 e 201 da CLT), como anexa a Portaria 3.214/1978, e destinada às condições ergonômicas, deixam claro que “as condições ambientais de trabalho devem estar adequadas às características

psicofisiológicas dos trabalhadores e à natureza do trabalho a ser executado” (item 17.5.1). Seu anexo II, dirigido aos empregados de teleatendimento e de telemarketing, veda, de forma expressa, o assédio moral, o medo e os constrangimentos (item 5.13) naquele ambiente de trabalho e, obviamente, por extensão, a qualquer outro ambiente laboral.

## **2. Questões processuais**

Introduzidos os principais elementos que envolvem o debate, passo a examinar as questões jurídicas afetas a esta demanda, a começar pelas preliminares aduzidas pelas reclamadas em face da ordem prejudicialidade com o mérito da demanda, sem querer esgotá-las em face da natureza provisória da presente decisão.

### **2.1. Incompetência da Justiça do Trabalho**

Os réus suscitam a incompetência da Justiça do Trabalho em razão da matéria. Invocam, entre os diversos argumentos acima expostos, o art. 109, I, da Constituição e as decisões proferidas na Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 3395/DF e na Ação de Competência Originária (ACO) 2036/MG e por outros tribunais, inclusive trabalhistas.

O autor, diversamente, defende a competência da Justiça do Trabalho considerando tratar-se, a seu juízo, de questão afeta ao meio ambiente do trabalho. Invoca a Súmula 736 do STF e as decisões emanadas pelo STF especialmente na Reclamação (Rcl) 3303/PI.

A competência é o critério que distribui, entre os vários órgãos jurisdicionais, as atribuições inerentes ao desempenho da jurisdição[17]. Como regra, a competência em razão da matéria é estabelecida em face da pretensão deduzida em juízo. As regras de competência absoluta são imperativas e devem ser conhecidas, de ofício, pelo magistrado, não se submetendo à prorrogação ou a escolha pelas partes. Segundo Antônio Carlos de Araújo Cintra, Ada Pellegrini Grinover e Cândido Rangel Dinamarco[18]:

“É o interesse público pela perfeita atuação da jurisdição (interesse da própria função jurisdicional, portanto) que prevalece na distribuição da competência entre Justiças diferentes (competência de jurisdição), entre juízes

superiores e inferiores (competência hierárquica: originária ou recursal), entre varas especializadas (competência de juízo) e entre juízes do mesmo órgão judiciário (competência interna)”.

Francesco Carnelutti[19] assinala que a competência em razão da matéria pode ser estabelecida em razão dos sujeitos (pela qualidade de um dos sujeitos), do objeto (que se funda no bem da vida discutido) ou da causa (no direito no qual a pretensão remete). É justamente a partir dos diversos critérios para a fixação da competência material que nasce a controvérsia para examinar o presente feito. O autor apega-se ao objeto da demanda (meio ambiente do trabalho) e da causa envolvida (normas de proteção à saúde e ao meio ambiente no trabalho). Os réus valorizam os sujeitos (em que parte ou grande parte deles são servidores públicos federais) e da causa a eles e aos réus aplicadas (o direito administrativo).

Para complicar o exame dessa questão, o Supremo Tribunal Federal (STF), como bem assinalam as partes desse feito, tem decisões que ora valorizam o critério subjetivo (*ratione personae*), ora o objeto do litígio (*ratione materiae*). Muitas vezes, para definir a competência, o STF e Tribunais Superiores adentram em elementos pertinentes ao mérito da demanda, ao pesquisarem a qualidade dos sujeitos envolvidos, o bem em que se funda a lide ou o direito sobre a qual a demanda deve ser examinada.

A decisão emanada pelo STF na ADI 3395/DF tem como foco o debate da competência à luz dos sujeitos envolvidos, considerando o disposto no art. 114, I, da Constituição Federal, como se vê da ementa:

“CONSTITUCIONAL E TRABALHO. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. ART.114, I, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. EMENDA CONSTITUCIONAL 45 /2004. AUSÊNCIA DE INCONSTITUCIONALIDADE FORMAL. EXPRESSÃO “RELAÇÃO DE TRABALHO”. INTERPRETAÇÃO CONFORME À CONSTITUIÇÃO. EXCLUSÃO DAS AÇÕES ENTRE O PODER PÚBLICO E SEUS SERVIDORES. PRECEDENTES. MEDIDA CAUTELAR CONFIRMADA. AÇÃO DIRETA JULGADA PARCIALMENTE PROCEDENTE. 1. O processo legislativo para edição da Emenda Constitucional 45/2004, que deu nova redação ao inciso I do art. 114 da Constituição Federal, é, do ponto de vista formal, constitucionalmente hígido. 2. A interpretação adequadamente constitucional da expressão “relação do trabalho” deve excluir os vínculos de natureza jurídico-estatutária, em razão do que a competência da Justiça do Trabalho não alcança as ações judiciais entre o Poder Público e seus servidores. 3. Medida Cautelar confirmada e Ação Direta julgada parcialmente procedente” (STF, ADI 3395/DF, Tribunal Pleno, Rel. Min. Alexandre de Moraes, DJe 1/7/2020).

A competência da Justiça do Trabalho não é fixada apenas e tão-somente com base no inciso I do art. 114 da Constituição da República,

isto é dos sujeitos da relação de trabalho e da matéria tipicamente trabalhista, mas também, entre outras hipóteses, pelas ações de indenização (de reparação) por danos decorrentes das relações de trabalho (inciso VI) e de outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho na forma da lei (inciso IX). Com base nesses incisos, o STF consolidou o entendimento da Súmula 736:

**Súmula 736 do STF.** “Compete à Justiça do Trabalho julgar as ações que tenham como causa de pedir o descumprimento de normas trabalhistas relativas à segurança, higiene e saúde dos trabalhadores”.

É verdade que, examinando os precedentes do STF que ensejaram a edição dessa Súmula, não encontro situação análoga a dos autos, em que há, no ambiente de trabalho, empregados e também servidores públicos submetidos a regimes próprios com regras jurídicas distintas. Todavia, por ocasião do julgamento da Rcl 3303/PI, em que se discutia justamente a inobservância da decisão emanada na ADI 3395/DF – por envolver o litígio também servidores públicos –, o STF proferiu o seguinte entendimento:

“CONSTITUCIONAL. RECLAMAÇÃO. ADI 3.395-MC. AÇÃO CIVIL PÚBLICA PROPOSTA NA JUSTIÇA DO TRABALHO, PARA IMPOR AO PODER PÚBLICO PIAUIENSE A OBSERVÂNCIA DAS NORMAS DE SAÚDE, HIGIENE E SEGURANÇA DO TRABALHO NO ÂMBITO DO INSTITUTO MÉDICO LEGAL. IMPROCEDÊNCIA. 1. Alegação de desrespeito ao decidido na ADI 3.395-MC não verificada, porquanto a ação civil pública em foco tem por objeto exigir o cumprimento, pelo Poder Público piauiense, das normas trabalhistas relativas à higiene, segurança e saúde dos trabalhadores. 2. Reclamação improcedente. Prejudicado o agravo regimental interposto”. (STF, Rcl 3303 /PI, Tribunal Pleno, Rel. Min. Carlos Ayres Britto, DJe 16/05/2008).

Em outras palavras, o STF, no precedente supra, em um litígio – uma ação civil pública ajuizada pelo MPT – que alcançava também servidores públicos (servidores estaduais do Instituto Médico Legal) deu preferência não ao critério *ratione personae*, mas a matéria envolvida referente ao meio ambiente do trabalho.

Mais recentemente, o STF, na Agr-Rcl 13.113/AM e no Agr-Rcl 20.744/SC, confirmou o entendimento de que é a Justiça do Trabalho que detém a competência para apreciar ação civil pública, ajuizada pelo MPT em face do Poder Público, destinada ao cumprimento de normas de meio ambiente do trabalho, ainda que a questão envolva não apenas empregados celetistas, mas também servidores públicos:

“AGRAVO REGIMENTAL. RECLAMAÇÃO. AFRONTA AO DECIDIDO NA ADI 3.395-MC/DF. NÃO OCORRÊNCIA. AÇÃO CIVIL PÚBLICA PROPOSTA NA JUSTIÇA



DO TRABALHO, PARA IMPOR AO PODER PÚBLICO A OBSERVÂNCIA DAS NORMAS DE SAÚDE, HIGIENE E SEGURANÇA DO TRABALHO NO ÂMBITO DE HOSPITAL. AUSÊNCIA DE SIMILITUDE ENTRE O ATO RECLAMADO E A DECISÃO PARADIGMA. AGRAVO IMPROVIDO. I – Esta Corte, por ocasião do julgamento da ADI 3.395-MC/DF, deu interpretação conforme ao art. 114, I, da Constituição Federal, para excluir da competência da Justiça do Trabalho as causas instauradas entre o Poder Público e servidor que lhe esteja vinculado por relação jurídicoestatutária. II - O ato reclamado deve ajustar-se com exatidão ao paradigma invocado, a fim de que se verifique afronta à autoridade de decisão deste Tribunal. III - A ausência de similitude entre o ato reclamado e o acórdão indicado como paradigma impede o julgamento da reclamação. IV – No caso, trata-se de Ação Civil Pública proposta pelo Ministério Público do Trabalho, com o fim de apurar o descumprimento de normas relativas ao meio ambiente do trabalho, especialmente no que se refere ao Hospital 28 de Agosto, localizado em Manaus/AM, o que afasta a competência da Justiça comum. V - Agravo improvido” (STF, Agr-Rcl 13.113/AM, Tribunal Pleno, Rel. Min. Ricardo Lewandowski, Dje 19/02/2014).

“RECLAMAÇÃO. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. ADI 3.395. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. CUMPRIMENTO DE NORMAS DE SAÚDE, SEGURANÇA E HIGIENE NO TRABALHO. 1. Não há identidade estrita com o decidido na ADI 3.395-MC o debate sobre a competência da Justiça do Trabalho para julgar ação civil pública, cujo objetivo é impor a ente público o cumprimento de normas relativas ao meio ambiente do trabalho (no caso, hospital público no qual trabalham não apenas servidores estatutários, mas também funcionários terceirizados, submetidos à CLT). 2. Agravo regimental desprovido” (STF, Agr-Rcl 20.744/SC, 1ª Turma, Rel. Min. Luís Roberto Barroso, Dje 24/02/2016).

Não há como fracionar ou fragmentar o ambiente de trabalho ou a organização do trabalho de modo a aplicar normas de proteção à saúde – que são previstas na legislação social do trabalho – apenas a certas pessoas (empregados celetistas, por exemplo) e não a outras (por serem servidores públicos). Não se pode cindir um mesmo local de trabalho para assegurar condições de salubridade para certo posto de trabalho (ocupado por empregado) e não para o posto ao lado (exercido por um servidor público). Não se pode exigir que em uma mesma organização de trabalho – em que convive empregados, estagiários e servidores – haja tratamento diferenciado na promoção, proteção e preservação da vida humana, pois isso seria negar os direitos fundamentais da pessoa humana.

A teor do art. 196 da Constituição Federal, a saúde é um direito de todos, sendo dever do Estado garantir a redução dos riscos à saúde e de outros agravos mediante acesso universal e igualitário de ações e serviços que a proteja e a promova. Em outras palavras, o direito à saúde não comporta cisão. Deve o

Estado, inclusive o Estado-Juiz, garanti-lo, de forma universal, igualitário e integral[20], ainda que em um mesmo ambiente laboral convivam trabalhadores diversos (sujeitos), regimes distintos (causas) e bens tutelados de formas diversas (objeto). Em se tratando de competência jurisdicional para a proteção do meio ambiente laboral, isto é, da saúde dos trabalhadores (qualquer que seja o regime jurídico), não há espaço para interpretação que leve à negativa de vigência do art. 196 da CLT (e conseqüentemente aos art. 6º, 7º, XXII, 200, VIII, e 225 da Constituição) ou frustre os valores constitucionais mais caros da sociedade brasileira.

Assim, não sendo possível cindir a competência[21] – como no caso em que em um mesmo ambiente laboral convive empregado e servidor e sendo ambos vítimas de uma mesma conduta tida, pelo autor, como assediadora e discriminatória – optou a Suprema Corte brasileira que incumbe à Justiça do Trabalho dirimir litígio envolvendo meio ambiente de trabalho, ainda que nele também haja servidores públicos (federais, estaduais ou municipais).

No mesmo sentido, também já decidiu o TST:

“AÇÃO CIVIL PÚBLICA. ADEQUAÇÃO DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO. SERVIDORES ESTADUAIS ESTATUTÁRIOS. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. SÚMULA 736 DO STF. Conforme entendimento consagrado pelo Supremo Tribunal Federal nos autos do processo STF-Rcl. n. 3.303/PI, a restrição da competência da Justiça do Trabalho para julgar as causas de interesse de servidores públicos, resultante do decidido na ADI n. 3.395/DF-MC, não alcança as ações civis públicas propostas pelo Ministério Público do Trabalho cuja causa de pedir seja o descumprimento de normas de segurança, saúde e higiene dos trabalhadores. No caso, aplica-se a Súmula 736 do STF, pois a ação se volta à tutela da higidez do local de trabalho e não do indivíduo em si, de modo que é irrelevante o tipo de vínculo jurídico existente entre os servidores e o ente público. Sob esse fundamento, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu dos embargos, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, deu-lhes provimento para declarar a competência da Justiça do Trabalho, decretar a nulidade dos atos decisórios e determinar o retorno dos autos à Vara do Trabalho de origem, a fim de que prossiga no julgamento como entender de direito” (TST, E-ED-RR 60000-40.2009.5.09.0659, SBDI-I, Rel. Min. Waldir Oliveira da Costa, *DEJT* 22/11/2018).

“RECURSO DE REVISTA. MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA CONTRA A ADMINISTRAÇÃO DIRETA. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. CONDIÇÕES DE SAÚDE, HIGIENE E SEGURANÇA DO TRABALHO. VÍNCULO JURÍDICO ESTATUTÁRIO. A limitação de competência imposta à Justiça do Trabalho pela decisão do STF na ADI nº 3.395-6 não alcança as ações que tenham como causa de pedir o descumprimento de normas trabalhistas relativas às normas de segurança,

higiene e saúde dos trabalhadores. Nesse sentido, permanece inabalável a Súmula 736 do STF. Recurso de revista conhecido e provido.” (TST, RR 1.218-92.2011.5.23.0008, 4ª Turma, Rel. Min. Maria de Assis Calsing, DJ 31/10/2012).

No mesmo sentido: TST, RR 16400-66.2009.5.15.0023, 1ª Turma, Rel. Min. Hugo Scheuermann, DEJT 23/6/2017; TST, RR 2320-22.2012.5.10.0009, 3ª Turma, Rel. Min. Maurício Godinho Delgado, DEJT 14/2/2020; TST, ARR 312-04.2015.5.02.0443, 4ª Turma, Rel. Min. Guilherme Augusto Caputo Bastos, DEJT 04/09/2020; TST, RR-AIRR 1131-19.2015.5.12.0036, 6ª Turma, Rel. Desemb. Conv. Cilene Amaro Santos, DEJT 9/3/2018; TST, RR 638-74.2018.5.06.0013, 8ª Turma, Rel. Min. Delaíde Miranda Arantes, DEJT 17/9/2021.

**REJEITO** a preliminar de incompetência da Justiça do Trabalho em relação às questões sanitárias e ambientais do trabalho decorrentes das alegadas práticas de assédio moral e de discriminação em face de empregados celetistas (terceirizados ou não), de ocupantes de cargos em comissão e de servidores públicos efetivos e/ou cedidos à 1ª ré.

Todavia, uma análise atenta da petição inicial permite identificar que, atrelada à questão sanitária e ambiental do trabalho, foram aduzida uma série de elementos que transbordam – e muito – a competência desta Justiça Especial e que vão além da opção definida pelo STF (nas Rcl 3303/PI, Agr-Rcl 13.113/AM e Agr-Rcl 20.744/SC) e acabam atraindo a decisão na ADI 3395/DF. O autor apresenta também causa de pedir fundada em má-gestão, retração da atuação da 1ª ré, comentários e manifestações públicas do 2º réu, desídia do 2º réu e no que considera como políticas omissivas e racistas no desenvolvimento de atividades da 1ª ré. Tais questões pelos critérios dos sujeitos, do objeto e da causa não dizem, a princípio, respeito ao meio ambiente e à saúde no trabalho.

**ACOLHO** a preliminar aduzida pelos réus, no particular, e **JULGO EXTINTA**, sem resolução do mérito, por ausência de pressuposto processual relativo à competência da Justiça do Trabalho, a pretensão relativa ao esvaziamento das atribuições legais da 1ª ré, à má-gestão, à desídia, aos comentários e manifestações públicas do 2º réu e às políticas omissivas e racistas no desenvolvimento de atividades da 1ª ré, salvo se quaisquer dessas questões tiverem relação direta ou indireta com o meio ambiente de trabalho e/ou com a saúde dos trabalhadores.

## 2.2. Ilegitimidade ativa

Os réus suscitam a ilegitimidade ativa por o autor promover a presente ação civil pública.

Pela teoria da asserção, as condições da ação devem ser examinadas abstratamente. Considera-se parte legítima para ajuizar a ação o titular do direito, salvo nos casos de legitimação extraordinária expressamente prevista em lei.

A Constituição Federal atribui ao Ministério Público a titularidade da proteção aos direitos metaindividuais relacionados ao meio ambiente por meio de ação civil pública (art. 129, III). Também a legislação infraconstitucional é clara em conferir ao Ministério Público a legitimação ativa para referida demanda em causas ambientais (arts. 1º, I, e 5º, I, da Lei 7.347/1985; art. 14, § 1º, da Lei 6.983/1981 e art. 6º, VII, “b”, da Lei Complementar 75/1993).

Especificamente em relação ao MPT, o art. 83, III, da Lei Complementar 75/1993 confere-lhe a titularidade para “promover a ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho, para defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos”. Tanto o direito à saúde (arts. 6º e 196 da Constituição) como ao meio ambiente equilibrado (art. 225 da Constituição) e mais especificamente o meio ambiente do trabalho (art. 200, VIII, da Constituição) são direitos sociais garantidos constitucionalmente. Portanto, não resta dúvida sobre a legitimidade ativa do MPT para ajuizar a competente demanda.

Além disso, seguindo o raciocínio dos réus, reconhecida a competência desta Justiça Especial, ter-se-á, por consequência, a legitimação ativa do MPT. De fato, se o STF, por meio das referidas Reclamações, considerou competente essa Justiça Especial para dirimir as ações civis públicas ajuizadas pelo MPT, ainda que em face da Administração Pública, é porque, em seu bojo, referendou a legitimidade do MPT para ajuizá-las.

**REJEITO** a preliminar de ilegitimidade ativa.

### **2.3. Ilegitimidade passiva**

O 2º réu suscita sua ilegitimidade passiva para responder a presente demanda, com fulcro no art. 37, § 6º, da Constituição e em doutrina especializada. Afirma que a responsabilidade do servidor ocorre de forma regressiva e que o agente público, ao praticar o ato administrativo, manifesta a vontade da Administração, do próprio Estado. Invoca precedentes do STF e do TST e o tema 940 da Repercussão Geral.

Conforme asseverado, a presente prefacial, referente às condições da ação, deve ser aferida à luz da teoria do direito abstrato de agir segundo seu *status assertionis* e não a partir de um juízo de mérito. Legitimidade passiva, como expressão da pertinência subjetiva da ação, haverá quando sobre a parte demandada

poderão incidir os eventuais efeitos processuais e materiais do provimento judicial a ser emitido.

No caso, o autor postula o afastamento do 2º réu da presidência da 1ª ré e o pagamento de dano moral coletivo diretamente do 2ª réu e, além disso, imputa ao 2º réu a prática de atos de discriminação e de assédio. Ora, incumbe ao 2º réu defender-se, caso queira, dos fatos que lhe são atribuídos como ofensivos ao direito e das consequências jurídicas que são postuladas. É sobre si que poderão incidir eventuais efeitos da decisão de mérito a ser proferida. Por isso, abstratamente examinando, o 2º réu é parte legítima para figurar no polo passivo da demanda.

É verdade que, sob a perspectiva do mérito da demanda (e não de forma abstrata), nos Direitos Administrativo e Constitucional (art. 37, § 6º, da Constituição), tal qual ocorre na legislação civil (art. 932, III, do Código Civil), atribui-se a responsabilidade direta pelos danos causados por seus agentes (diretores, prepostos ou empregados) sobre a pessoa jurídica de direito público, ficando assegurado o direito de regresso. Como apontam os réus, o agente público, ao praticar o ato administrativo, apenas manifesta a vontade da Administração, do Estado e “a possibilidade de ser acionado apenas em ação regressiva evita inibir o agente no desempenho das funções do cargo, resguardando a atividade administrativa e o interesse público” (STF, RE 1.027.633/SP, Tribunal Pleno, Rel. Min. Marco Aurélio Mello, j. em 14/8/2019, p. 3 do seu voto).

Por ocasião do julgamento desse citado precedente, o STF fixou a seguinte tese ao tema 940 da Repercussão Geral:

“A teor do disposto no art. 37, § 6º, da Constituição Federal, a ação por danos causados por agente público deve ser ajuizada contra o Estado ou a pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviço público, sendo parte ilegítima para a ação o autor do ato, assegurado o direito de regresso contra o responsável nos casos de dolo ou culpa” (STF, RE 1.027.633/SP, Tribunal Pleno, Rel. Min. Marco Aurélio Mello, j. em 14/8/2019).

Todavia, a questão dos autos não é tão simples.

O embate doutrinal acerca da natureza jurídica da Ação de Improbidade Administrativa (regulamentada pela Lei 8.429/1992) e, até, de sua similitude com a Ação Civil Pública ganhou os Tribunais. O Superior Tribunal de Justiça (STJ) possui diversos precedentes que correlacionam a Ação Civil Pública e a Ação de Improbidade Administrativa e nos quais se buscam responsabilizar diretamente o administrador estatal (o agente) por danos causados (à coletividade, ao Erário ou a terceiro). Citam-se apenas dois, cujos acórdãos foram publicados às vésperas da

decisão na Repercussão Geral 940: o REsp 1.721.025/SE, 2ª Turma, Rel. Min. Herman Benjamin, DJe 2/8/2019 e o AResp 567.628/PR, 1ª Turma, Rel. Min. Napoleão Nunes Maia Filho, DJe 2/8/2019.

De fato, a Lei de Improbidade Administrativa permite a responsabilização pecuniária direta do servidor público *lato sensu* (arts. 5º e 12 da Lei 8.429/1992). Ora, se referida ação de improbidade tem natureza de Ação Civil Pública, como transparece a jurisprudência dominante do STJ, então seria possível, não ao particular, mas ao Ministério Público (legitimado para ambas as ações), requerer nesta ou naquela a responsabilização direta do agente público. Nesse caso, não se aplicaria o art. 37, § 6º, da Constituição ou mesmo a tese fixada pela Repercussão Geral 940 do STF.

Por essa perspectiva, porém, em se tratando de ato praticado por servidor público, regido pelo Direito Administrativo, em inobservância aos princípios afetos à Administração, a Justiça do Trabalho não teria competência material para processar e julgar ação de improbidade administrativa, ainda que sob o manto de uma ação civil pública ambiental trabalhista, dirigida diretamente a administrador, ocupante de cargo em comissão (DAS 6). Ou ainda, por arrastamento da decisão que acolheu em parte a incompetência da Justiça do Trabalho, chegar-se-ia à mesma conclusão: pela incompetência desta Justiça Especial quanto ao pleito de pagamento de dano moral coletivo pelo 2º réu.

Em outras palavras, caso superada a tese da Repercussão Geral 940 do STF por se tratar de ação civil pública proposta pelo MPT e cuja uma das espécies e/ou natureza é a ação de improbidade administrativa, o pleito de responsabilização pecuniária direta do agente público não levaria à ilegitimidade passiva do 2º réu, mas sim à incompetência da Justiça do Trabalho, até porque o exame dos pressupostos processuais precede ao das condições da ação.

Há, ainda, outro olhar possível para a questão.

O autor sugere em sua petição inicial, ainda que sem explicitar de forma clara os fundamentos jurídicos do pedido[22], que o pleito de condenação pecuniária do 2º réu teria base no princípio do poluidor-pagador, própria do Direito Ambiental e aplicável à proteção sanitária e ambiental do trabalho, segundo o qual a pessoa responsável por causar dano ambiental é responsável direta e objetivamente pela degradação que causa (arts. 3º, IV, e 14, § 1º, da Lei 6.938/1981, 927, *caput*, do Código Civil e 225, § 3º, da Constituição)[23].

Sob essa ótica, da responsabilidade direta e objetiva do responsável por degradar o meio ambiente do trabalho, estaria o pedido formulado pelo autor no âmbito da competência da Justiça do Trabalho, pois decorre



naturalmente do entendimento do STF nas Rcl 3.303/PI, Agr-Rcl 13.113/AM e Agr-Rcl 20.744/SC e, também, por arrastamento da decisão que reconheceu a competência da Justiça do Trabalho. Mais do que isso, o art. 14, § 1º, da Lei 6.938/1981 deixa claro a legitimidade do Ministério Público para propor ação de responsabilização civil em face do “poluidor obrigado”. Ou seja, haveria, além da competência da Justiça do Trabalho, a legitimidade do MPT para responsabilizar diretamente o gestor público, salvo se entendesse que referida disposição legal não fora recepcionada pela Constituição (o que não me parece ser razoável em face da ampla proteção constitucional conferida ao meio ambiente pela Carta Magna).

As questões acerca da legitimidade passiva e da competência para apreciação do pedido de dano moral coletivo em face do 2º réu são complexas, multifacetárias, divergentes e polêmicas. As peculiaridades do caso concreto (ACP ajuizada pelo MP em matéria ambiental do trabalho em que o imputado pelo dano é o administrador público e na qual há expressa previsão legal para responsabilização do “poluidor”) ultrapassam à discussão feita pelo STF no RE 1.027.633 /SP e os contornos da tese fixada no tema 940 da Repercussão Geral e demandam uma análise mais acurada. Como não há pedido de tutela antecipada – nem se poderia haver em razão do seu caráter satisfativo – deixo para examiná-las, com mais cuidado e cautela, oportunamente.

De qualquer sorte, ainda que superada a questão referente à condenação pecuniária do 2º réu (por incompetência ou por ilegitimidade passiva), ainda sim persiste o interesse jurídico apto a atraí-lo para a presente demanda. Foi formulado pedido de seu afastamento da presidência da 1ª ré. Portanto, o provimento judicial postulado alcança direito subjetivo do 2º réu. Em outras palavras, o 2º réu tem interesse jurídico não apenas em defender-se das acusações de discriminação e de assédio no trabalho que lhe são imputadas, mas porque a tutela requerida (o objeto da ação) atinge sua pessoa diretamente e o exercício do cargo para o qual foi nomeado; isto é, em face da natureza da relação jurídica controvertida, a eficácia do provimento judicial postulado depende da citação de ambos os réus (art. 114 do NCPC).

**REJEITO** a preliminar de ilegitimidade passiva do 2º réu, sem prejuízo do exame ulterior da competência desta Justiça Especial e da ilegitimidade passiva em relação ao pedido condenatório formulado em face do 2º réu.

#### **2.4. Ingresso de *amicus curiae***

Ainda que o objeto da lide tenha sido reduzido às questões sanitárias e ambientais afetas aos empregados, servidores e outros

trabalhadores da 1ª ré, o que, em tese, reduziria a relevância da matéria e a repercussão social da controvérsia, a temática debatida nos autos, ao que tudo indica uma vez que não juntado o estatuto social, tem pertinência com o propósito de atuação do Instituto de Advocacia Racial e Ambiental – IARA, o que, nos termos do art. 138 do NCPC, já seria suficiente para autorizar seu ingresso na lide como *amicus curiae*. Além disso, considerando a missão da 1ª ré, acima destacada, possui o Instituto, a princípio, fundamento jurídico para ingressar na lide com esse *status*.

**DEFIRO** o pedido do Instituto de Advocacia Racial e Ambiental – IARA para ingressar na lide como *amicus curiae*, e com fulcro no art. 138, § 2º, do NCPC, confiro-lhe poderes de assistência simples (arts. 121 a 123 do NCPC), observado o disposto no § 1º do art. 138 do NCPC, ficando-lhe vedado exercer os mesmos poderes e substituir o autor, em face dos limites impostos pela Lei 7.347/1985 (arts. 5º, de I a V, e § 3º). **CONCEDO-LHE** prazo de 5 (cinco) dias, para que traga aos autos seus atos constitutivos, notadamente seus estatutos sociais.

**Registre-se** a Secretaria no PJe a qualidade do IARA como *amicus curiae* ou como assistente simples.

### 3. Questões prejudiciais

Antes, ainda, do exame da tutela antecipada de urgência, faz-se necessário examinar alguns aspectos prejudiciais levantados pelos réus.

#### 3.1. Ilegalidade de gravação clandestina

Os réus suscitam a ilegalidade de gravação clandestina referente a uma reunião ocorrida em 30/4/2020. Para eles parte das denúncias tiveram com base referida gravação, que teve ampla divulgação em portais de notícias. Invocam a teoria dos frutos da árvore envenenada.

Apesar da divergência conceitual e de tratamento jurídico entre gravação clandestina e interceptação clandestina[24], não encontro nos autos qualquer mídia referente à referida reunião, nem vislumbro, no momento, nexos de causalidade entre a notícia do fato que chegou ao MPT e à gravação, entre a apuração feita e os depoimentos colhidos e a prática imputada como ilegal pelos réus. Em um exame preliminar, não encontro prova ilícita ou obtida por meios fraudulentos

ou escusos ou que foi propositadamente elaborada com o objetivo de incriminar alguém, de imputar fato irreal ou inexistente, de distorcer ou de maquiagem a realidade ou de induzir em erro.

A referência direta ou indireta de gravação (lícita ou ilícita) em notícias de jornais pode ter valor jornalístico para a nobre missão que a imprensa livre tem na construção e no desenvolvimento do Estado Democrático do Direito, mas pouca (ou melhor, nenhuma) influência tem na coleta (aquisição da prova) e na valoração de provas judiciais ou na convalidação dos elementos probatórios colhidos em apuração preliminar ou em inquérito civil público. A finalidade da notícia (de informar o cidadão) é distinta da finalidade da prova judicial (de possibilitar o convencimento racional do magistrado).

**REJEITO**, por ora, a alegação de ilegalidade e de nulidade dos elementos de convencimento colhidos pelo autor durante seu procedimento investigativo.

### **3.2. Validade e eficácia das provas colhidas pelo MPT**

Os réus impugnam, ainda, os elementos de convicção colhidos pelo autor em seu procedimento investigativo. Sustentam que não houve contraditório, não foi observada a ampla defesa nem houve a participação dos réus na coleta de provas durante o Inquérito Civil Público. Dizem que não foram intimados para acompanhar os depoimentos e que “não se pode considerar verosímil aquilo que foi produzido sem garantias básicas constitucionais de ampla defesa e contraditório”. Defendem que tais elementos não podem servir de base para concessão da tutela de urgência por ausência de “presunção de veracidade absoluta”.

O inquérito civil público, instaurado pelo Ministério Público, “é um procedimento administrativo investigatório e inquisitivo” (TST, RR 14300-51.2012.5.17.0000, SDC, Rel. Min. Maurício Godinho Delgado, DEJT 19/9/2015) cuja primeira finalidade é subsidiá-lo com os elementos necessários a sua atuação extrajudicial ou judicial (art. 9º da Lei 7.347/1985), que, conseqüentemente, podem ser utilizados como meio de prova nas ações judiciais, a teor dos arts. 369 e 405 do NCPC e do princípio da aquisição da prova, salvo se ilícitos ou imorais, tendo o Juiz liberdade para apreciá-los e utilizá-los na formação do seu convencimento (art. 371 do NCPC).

Por se tratar de procedimento administrativo, os atos produzidos no Inquérito Civil Público pelo agente público (o membro do Ministério

Público) são de natureza administrativa e, por isso, gozam de presunção de legalidade (de que, em princípio, foram emitidos com observância da lei) e de veracidade (de que seu teor é presumidamente verdadeiro). Nessa linha já decidiu o TST:

**“RECURSO DE REVISTA. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. INQUÉRITO CIVIL PÚBLICO. LAUDO DE INSPEÇÃO DO MINISTÉRIO DO TRABALHO. MEIO DE PROVA. VALIDADE.** À luz do disposto no art. 405 do CPC, os documentos públicos gozam de presunção de legitimidade e somente podem ser desconstituídos por meio de contraprova produzida pela parte adversa, não bastando para tanto, a singela impugnação. Os laudos de inspeção do Ministério do Trabalho e as peças de inquérito civil público, promovido pelo Ministério Público do Trabalho, desfrutam de valor probante e, sem elementos que contradigam os fatos neles descritos, não podem ser ignorados como meios de prova. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido.” (TST, RR 11616-64.2015.5.01.0075, 3ª Turma, Rel. Min. Alberto Bresciani Pereira, DEJT 6/8 /2021).

Por outro lado, como apontam os réus, em face da natureza inquisitorial, as peças produzidas no Inquérito Civil Público não estão sujeitas ao contraditório e à ampla defesa, princípios inerentes aos processos administrativo e judicial, ou à participação dos réus nos atos ali praticados. O Supremo Tribunal Federal concluiu que a Súmula Vinculante 14 do STF (que garante amplo acesso a defensor dos elementos de prova colhidos em procedimento investigatório de órgão com atribuição de polícia judiciária) “é aplicada apenas a procedimentos administrativos de natureza penal, sendo incorreta sua observância naqueles de natureza cível”. (STF, Agr-Rcl 8.458 /ES, Tribunal Pleno, Rel. Min. Gilmar Mendes, Dje 19/9/2013). Em igual sentido, é o posicionamento do TST:.

**“[...] 1 – INQUÉRITO CIVIL. OBSERVÂNCIA DA AMPLA DEFESA. DESNECESSIDADE.** O inquérito civil constitui um procedimento administrativo facultativo posto à disposição do *parquet* para fins de colheita de informações necessárias à formação de seu convencimento acerca da necessidade de eventual propositura da ação civil pública. Possui, portanto, natureza unilateral, inquisitorial e investigatória, dispensando a observância do contraditório e da ampla defesa. Precedentes. **Recursos de revista não conhecidos [...]**” (TST, RR 29300-17.2006.5.08.0012, 2ª Turma, Rel. Min. Delaíde Miranda Arantes, DEJT 12/6/2015).

**“[...] INQUÉRITO CIVIL PÚBLICO. IRREGULARIDADES. NÃO CONSTATAÇÃO.** O inquérito civil público é instrumento de atuação extrajudicial do Ministério Público, que objetiva a apuração prévia da existência de elementos que ensejem posterior ajuizamento de ação civil pública. Tem por finalidade formar a convicção do próprio Ministério Público sobre a ocorrência de lesões a direitos difusos, coletivos ou individuais homogêneos e, caso conclua pela inexistência de fundamento para a propositura da ação civil, promoverá o seu arquivamento (art. 9.º da Lei n.º 7.347

/85). É procedimento e, não, processo, não sendo obrigatória a observância do contraditório, compromisso de eventuais depoentes, ou a presença dos advogados dos inquiridos. Precedentes desta Corte. Recurso de revista de que não se conhece [...]” (TST, RR 142400-69.2003.5.01.0037, 6ª Turma, Rel. Min. Kátia Magalhães Arruda, DEJT 7/6/2013).

Obviamente que os elementos colhidos no Inquérito Civil Público não tornam absoluta a presunção de veracidade e de legalidade de que gozam. Ela pode ser elidida por qualquer outro meio e também ser confrontada com as demais provas produzidas nos autos da ação civil pública, inclusive por força dos princípios da aquisição e da unidade da prova. É apropriada a decisão também emanada pelo TST:

“I - RECURSO DE REVISTA DAS RÉS - CONDENAÇÃO FUNDADA EM PROVA PRODUZIDA EM INQUÉRITO CIVIL – VIOLAÇÃO AOS PRINCÍPIOS DO CONTRADITÓRIO E DO DEVIDO PROCESSO LEGAL – INOCORRÊNCIA 1. O inquérito civil possui valor probante e, desse modo, pode ser apreciado como meio de prova em Ação Civil Pública. Seu valor probatório é relativo, devendo ser o inquérito confrontado com as demais provas produzidas nos autos.[...]” (TST, RR 1310-54.2011.5.10.0001, 8ª Turma, Rel. Min. Maria Cristina I. Peduzzi, DEJT 13/5/2016).

Não tenho dúvidas de que a prova produzida judicialmente (ou em processo administrativo em que é garantido o contraditório e a ampla defesa) situa-se, a princípio, em patamar valorativo superior. Tais princípios constitucionais permitem que haja depuração da prova, checagem dos fatos, contraposição das respostas, esclarecimentos e complementação, transparência, contraposição, dentre outros importantes aspectos. Nesse sentido, aliás, já decidiu o STJ:

“PROCESSO CIVIL AÇÃO CIVIL DE REPARAÇÃO DE DANOS – INQUÉRITO CIVIL PÚBLICO. NATUREZA INQUISITIVA. VALOR PROBATÓRIO. 1. O inquérito civil público é procedimento informativo, destinado a formar a opinio actio do Ministério Público. Constitui meio destinado a colher provas e outros elementos de convicção, tendo natureza inquisitiva. 2. *“As provas colhidas no inquérito têm valor probatório relativo, porque colhidas sem a observância do contraditório, mas só devem ser afastadas quando há contraprova de hierarquia superior, ou seja, produzida sob a vigilância do contraditório”* (Recurso Especial n. 476.660-MG, relatora Ministra Eliana Calmon, DJ de 4.8.2003). 3. *As provas colhidas no inquérito civil, uma vez que instruem a peça vestibular, incorporam-se ao processo, devendo ser analisadas e devidamente valoradas pelo julgador.* 4. Recurso especial conhecido e provido” (STJ, REsp 644.994 /MG, 2ª Turma, Rel. Min. João Otávio de Noronha, DJ 21/03/2005).

Não basta a mera negativa dos fatos – de inexistência de assédio ou de discriminação ou de invalidade da prova colhida em Inquérito Civil – para afastar a prova colhida inquisitoriamente que, a princípio constitui meio de convicção:

“PROCESSO CIVIL – AÇÃO CIVIL PÚBLICA – INQUÉRITO CIVIL: VALOR PROBATÓRIO. 1. O inquérito civil público é procedimento facultativo que visa colher elementos probatórios e informações para o ajuizamento de ação civil pública. 2. As provas colhidas no inquérito têm valor probatório relativo, porque colhidas sem a observância do contraditório, mas só devem ser afastadas quando há contraprova de hierarquia superior, ou seja, produzida sob a vigilância do contraditório. 3. A prova colhida inquisitorialmente não se afasta por mera negativa, cabendo ao juiz, no seu livre convencimento, sopesá-las, observando as regras processuais pertinentes à distribuição do ônus da prova. 4. Recurso especial provido”. (STJ, REsp 849.841/MG, 2ª Turma, Rel. Min. Eliana Calmon, DJ 11/09/2007).

Diante disso, em que pese as respeitáveis ponderações dos réus, **REJEITO**, no momento, a impugnação sobre a validade e/ou sobre a eficácia das provas produzidas no procedimento investigativo conduzido pelo autor.

### 3.3. Proibição de concessão de medida de urgência

Os réus invocam os arts. 1º, § 3º, da Lei 8.437/1982 e 1º da Lei 9.474/1997, destacando a proibição de concessão de medida liminar ou cautelar que resulte, em todo ou em parte, no exaurimento do objeto da ação.

Apesar das discussões acerca da constitucionalidade dos dispositivos invocados pelos réus não vislumbro, salvo em relação a uma, o caráter satisfativo e/ou exauriente das medidas assecuratórias pretendidas pelo autor.

As duas primeiras medidas (afastamento do 2º réu e não submissão a práticas de assédio moral, vexatórias, humilhantes e vexatórias) são de trato sucessivo e, portanto, não se exaurem em si mesmas caso sejam concedidas a título precário (em sede de tutela de urgência). A primeira, mais drástica, e a segunda, que decorre de mero cumprimento de obrigação legal, possuem nítida natureza inibitória. Deseja o autor assegurar, desde logo, a imediata higidez no ambiente de trabalho para assegurar aos empregados e aos servidores da 1ª ré a satisfação *in natura* dos direitos constitucionais relativos à saúde no trabalho, ao meio ambiente do trabalho equilibrado e à redução dos riscos de agravo no trabalho.

Sob essa perspectiva, a tutela requerida tem objetivo de cessar a conduta ilícita imputada aos réus, impedindo sua continuação e sua repetição



mediante a remoção do obstáculo (o agente imputado como desagregador) e a vedação das condutas (tidas por ilícitas) que, a seu juízo, não permitem a satisfação *in natura* dos direitos metaindividuais defendidos judicialmente.

Nesse perspectiva, não incide o óbice apontado pelos réus.

A quarta medida é simplesmente a multa *astreintes* e que, por isso, tem a finalidade apenas de compelir o devedor ao cumprimento das demais medidas requeridas e, assim, propiciar a satisfação do provimento judicial. Uma vez imposta não faz ela coisa julgada, podendo o Juiz, a qualquer tempo, revisar seu valor.

A terceira medida requerida tem a finalidade de rastrear os riscos psicossociais, os agravos e as doenças que acometem os empregados, especialmente em face do alegado assédio moral. Os Programas ali mencionados são de fluxo contínuo e são periódicos, conforme os prazos descritos nas NRs 1, 7 e 9. O diagnóstico de meio ambiente psicossocial requerido pelo autor, a ser elaborado no prazo de 180 dias, é destinado a preparar a elaboração de tais programas e, na forma em que foi requerida, assemelha-se ao mapa de riscos previsto no item 5.16.a da NR 5, dentre as atribuições da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA).

A aplicação analógica ou extensiva das NRs para a Administração Pública em geral costuma fundamentar-se, especialmente, nos arts. 1º, III e IV, 5º, 6º, 7º, XXII, 39, § 3º, 196, 200, VIII, e 225 da Constituição Federal, nas Convenções 155 e 161 da Organização Internacional do Trabalho, adotadas pelo Brasil, e na Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho, instituída pelo Decreto 7.602/2011. De fato, o art. 37, § 3º, da Constituição é claro em assegurar a todos os servidores públicos o direito à “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança” (art. 7º, XXII, da Constituição). A 1ª ré, em resposta a este juízo, apresenta cópia de sua Política de Gestão de Riscos, elaborada sobre a presidência do 2º réu, que, a seu juízo, considera atender a NR 1 e deixa claro que não possui PCMSO e PPRA.

A implantação das Normas Regulamentares de saúde e de segurança no trabalho (NRs) expedidas pelo Ministério do Trabalho destinadas aos empregados celetistas (arts. 154, 155, 157, 200 e 201 da CLT) para os servidores públicos (ou para a Administração Pública) tem se mostrado complexa. Algumas dessas normas, como as NRs 4 (Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho - SESMT), 5 (CIPA), 7 (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO) e 9 (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA), possuem requisitos próprios (como a quantidade de empregados e o risco associado à atividade econômica) para que os órgãos ou os programas sejam adotados de forma obrigatória, o que, no caso,

exige, pelo menos, um início de dilação probatória, incompatível com a natureza cautelar ou liminar da tutela antecipada requerida.

Além disso, sendo a 1ª ré uma Fundação Pública de direito público, suas receitas dependem das rubricas e dos valores previstos na Lei orçamentária anual, cuja janela para alocação de recursos para esse e para o próximo exercício já se expirou. Não está claro se a 1ª ré detém, nesse momento, de recursos humanos e de disponibilidade financeira para elaborar um mapa de risco (diagnóstico psicossocial) e implantá-lo no PCMSO e no PPRA, que, para serem elaborados, precisam de profissional habilitado (do próprio quadro ou contratado mediante observância da Lei 8.666/1993 e previsão e disponibilidade orçamentária).

De qualquer modo, ainda que superadas essas dificuldades, não há dúvida de que a determinação de implantação, em certo prazo, por tutela de urgência das medidas enumeradas no pleito 3, possuem certo caráter exauriente, pois seu foco final é o estabelecimento de uma política contínua e periódica de controle dos riscos psicossociais e das doenças ocupacionais dos trabalhadores (públicos ou privados) que prestam serviços na 1ª ré.

Particularmente, este juízo considera que as restrições estabelecidas pelo art. 1º da Lei 8.437/1982 para adoção de medidas cautelares e liminares em face da Administração são inconstitucionais por ofensa direta ao art. 5º, XXXV e LV, da Constituição. Rendo-me, porém, ao entendimento majoritário dos Tribunais Superiores para, considerando as peculiaridades do caso concreto, entender que a terceira medida de urgência requerida pelo autor encontra o óbice do art. 1º, § 3º, da Lei 8.437/1982 c/c 1º da Lei 9.474/1997 e, por arrastamento, também a multa referente a essa obrigação.

Portanto, as duas primeiras medidas de urgências requeridas pelo autor, com as respectivas multas *astreintes*, não são exaurientes ou satisfativas, ainda que ao final deseje o autor sua confirmação. Entretanto, incide o óbice do art. 1º, § 3º, da Lei 8.437/1982 c/c art. 1º da Lei 9.474/1997 a inviabilizar o exame da tutela de urgência com relação à terceira medida de urgência requerida e à correspondente multa.

Com ressalvas de entendimento pessoal e considerando as peculiaridades do caso concreto, **ACOLHO PARCIALMENTE** a impugnação dos réus, em face do óbice do art. 1º, § 3º, da Lei 8.437/1982 c/c art. 1º da Lei 9.474/1997, e **INDEFIRO LIMINARMENTE** tão-somente o requerimento de tutela de urgência para elaboração de diagnóstico do meio ambiente psicossocial a ser incorporado nos Programas de Gerenciamento de Risco, de Controle Médico de Saúde Ocupacional e de Prevenção de Riscos Ambientais e a multa *astreintes* referente ao cumprimento desta obrigação.

Saliente-se que a decisão supra não interfere na possibilidade de exame do referido pleito em sentença, nem interfere na possibilidade deste juízo determinar diligências acerca da investigação de riscos psicossociais e/ou de enfermidades do trabalho para melhor instruir o presente feito.

#### **4. A tutela antecipada**

Superadas as questões introdutórias, processuais e prejudiciais cabe examinar a tutela de urgência requerida pelo autor.

##### **4.1. Requisitos para a tutela antecipada**

Os arts. 294 e seguintes do NCPC disciplinam a tutela de urgência e os seus requisitos: i) requerimento da parte (arts. 295 e 299 do NCPC); ii) haver probabilidade do direito; iii) perigo de dano ou de risco ao resultado útil do processo e iv) não houver possibilidade de sua reversão (arts. 295, 299 e 300, caput e § 3º, do NCPC).

##### **a) Requerimento do autor**

No caso dos autos, houve requerimento expresso do autor que postula o afastamento do 2º réu da presidência da 1ª ré e procura a imposição de diversas obrigações de não fazer relacionadas a praticas de assédio, perseguição e discriminação. Foi cumprido, pois, o primeiro requisito.

##### **b) Probabilidade do direito**

As condutas imputadas aos réus, e que remanescem na competência desta Justiça Especial, estão centradas na gestão de pessoas a cargo do 2º réu e de seus efeitos sobre a saúde de empregados e servidores e sobre o meio ambiente de trabalho. Chamam a atenção duas linhas de atuação: a proibição de renovação dos contratos de trabalho dos empregados terceirizados tidos por indesejáveis e a exoneração, dispensa e devolução de trabalhadores (celetistas e servidores civis), notadamente de ocupantes de cargos de livre nomeação e exoneração.

Como bem pontuam os réus, os cargos em comissão (de Direção e Assessoramento Superior – DAS) e, em menor grau, as gratificações de função pressupõem uma relação de confiança entre seu ocupante e a Administração (e o administrador). A confiança é um elemento subjetivo que se situa no âmbito do

poder discricionário. Nos atos discricionários, a Administração (e o administrador) tem liberdade para escolher seu conteúdo, seu destinatário, sua conveniência, sua oportunidade e o modo de sua realização, segundo o que for mais conveniente ao interesse público[25].

Tradicionalmente os aspectos referentes à oportunidade e à conveniência do ato administrativo não estão sujeitos a controle jurisdicional. Todavia, havendo, notadamente, desvio no ato administrativo (como em sua finalidade), ofensa à legalidade e aos direitos fundamentais individuais e coletivos ou inobservância dos princípios da Administração (art. 37 da Constituição), o ato é passível de controle judicial. A liberdade de escolha de pessoa de confiança, ainda que para cargo de confiança, não é absoluta.

A fim de preservar o interesse público, o Decreto 9.727 /2019 estabeleceu critérios gerais e específicos para a nomeação em cargos de comissionados e para a designação para o exercício de funções gratificadas:

### **Critérios gerais para ocupação de DAS ou de FCPE**

Art. 2º São critérios gerais para a ocupação de DAS ou de FCPE:

I - idoneidade moral e reputação ilibada;

II - perfil profissional ou formação acadêmica compatível com o cargo ou a função para o qual tenha sido indicado; e

III - não enquadramento nas hipóteses de inelegibilidade previstas no inciso I do *caput* do art. 1º da Lei Complementar nº 64, de 18 de maio de 1990.

... omissis ...

### **Ocupação de DAS e FCPE de níveis 2 e 3**

Art. 3º Além do disposto no art. 2º, os ocupantes de DAS ou de FCPE de níveis 2 e 3 atenderão, no mínimo, a um dos seguintes critérios específicos:

I - possuir experiência profissional de, no mínimo, dois anos em atividades correlatas às áreas de atuação do órgão ou da entidade ou em áreas relacionadas às atribuições e às competências do cargo ou da função;

II - ter ocupado cargo em comissão ou função de confiança em qualquer Poder, inclusive na administração pública indireta, de qualquer ente federativo por, no mínimo, um ano;

III - possuir título de especialista, mestre ou doutor em área correlata às áreas de atuação do órgão ou da entidade ou em áreas relacionadas às atribuições do cargo ou da função;

IV - ser servidor público ocupante de cargo efetivo de nível superior ou militar do círculo hierárquico de oficial ou oficial-general; ou

V - ter concluído cursos de capacitação em escolas de governo em áreas correlatas ao cargo ou à função para o qual tenha sido indicado, com carga horária mínima acumulada de cento e vinte horas.

#### **Ocupação de DAS e FCPE de nível 4**

Art. 4º Além do disposto no art. 2º, os ocupantes de DAS ou de FCPE de nível 4 atenderão, no mínimo, a um dos seguintes critérios específicos:

I - possuir experiência profissional de, no mínimo, três anos em atividades correlatas às áreas de atuação do órgão ou da entidade ou em áreas relacionadas às atribuições e às competências do cargo ou da função;

II - ter ocupado cargo em comissão ou função de confiança em qualquer Poder, inclusive na administração pública indireta, de qualquer ente federativo por, no mínimo, dois anos; ou

III - possuir título de especialista, mestre ou doutor em área correlata às áreas de atuação do órgão ou da entidade ou em áreas relacionadas às atribuições do cargo ou da função.

Da mesma forma, também nos contratos de trabalho, a confiança é elemento intrínseco à personalidade (art. 3º da CLT), ainda que o empregado não exerça cargo de confiança (art. 62, II, da CLT) ou preste serviços em favor de terceiro. Nem o empregador nem o tomador de serviços podem, em nome da liberdade de contratação ou da confiança, violar os direitos fundamentais individuais e coletivos, agir em desvio de finalidade (e de legalidade) ou negar vigência aos princípios da Administração. A liberdade traz, em si, responsabilidades e seu abuso é coibido pela ordem jurídica (art. 187 do Código Civil).

Diante disso, resta examinar se as alegações do autor têm lastro para embasar sua postulação de urgência ou, ao contrário, se os réus estão no exercício regular do direito.

Os principais elementos iniciais de prova acostados aos autos pelo autor estão nas declarações prestadas por profissionais que trabalham ou trabalharam para a 1ª ré. Destacam-se alguns trechos de certos depoimentos trazidos aos autos.

O Sr. Ebenezer, professor da UnB que ocupou o cargo de diretor do Departamento de Fomento à Cultura Afrobrasileira (DAS 4), no período de abr. 2020 a mar. 2021 na gestão do 2º réu deu as seguintes declarações:

“[...] Que o senhor Sergio falou [...] que queria tirar as pessoas de esquerda da Fundação e que inclusive já tinha mandado alguns embora; [...] que nas Primeiras reuniões do colegiado o senhor SERGIO já referiu à necessidade de cassar os esquerdistas; que o depoente informou ao presidente que esta medida seria ilegal, somente sendo possível em relação aos cargos de confiança, mas não em relação aos terceirizados, tendo o senhor Sergio dito que era prerrogativa dele mandar qualquer um embora; [...] que o senhor Sérgio informou quem (sic) inclusive já tinha mando (sic) a senhora LUCIA HELENA [...] embora por ela ser esquerdista; [...] que o senhor SERGIO acredita que LUCIA HELENA apoiou esse levante e que, por isso, seria esquerdista; [...] que o próprio Sergio Camargo monitorava as redes dos funcionários, atrás de esquerdistas; [...] que o senhor SERGIO disse que ia mandar embora todo mundo que foi nomeado pelo antigo presidente, pois não confiava mais em ninguém; que este contingente também envolvia mais ou menos 40 pessoas terceirizadas; [...] que a partir daí a caça aos esquerdistas só aumentou; [...] que [...] o senhor SERGIO só falava em mandar embora as pessoas, dizendo que era prerrogativa dele mandar qualquer um embora; [...] que na Ascom trabalhava um funcionária DAIANE que, para o senhor SERGIO, tinha o cabelo típico de esquerdista [...]; que DAIANE constava da lista de pessoas que não seriam recontratadas porque além de sua aparência esquerdista, segundo o senhor SERGIO, ela também teria sido contratado pelo presidente anterior e também por esse motivo seria esquerdista [...]; que o senhor SÉRGIO foi olhar o Facebook de Lorena e descobriu que ela irmã de uma repórter da Globo; Que o senhor SERGIO entrou em contato com o depoente e mandou que ele demitisse LORENA por esse fato; [...] que nesse dia o senhor SÉRGIO demitiu três pessoas: LORENA, e mais duas pessoas de outro departamento, que o senhor SERGIO acreditava serem da esquerda; que o senhor SÉRGIO tem uma mania de perseguição e acredita que os esquerdistas estão sabotando o trabalho dele; [...] que ele gasta mais tempo na frente do Twitter, postando ou do Facebook, caçando funcionários esquerdistas do que trabalhando; [...] que SERGIO informou que exonerou VANESSA por ela ter sido nomeada pelo presidente anterior, que era esquerdista; que VANESSA [...] era terceirizada; [...] que o senhor SERGIO também nadou (sic) embora o THALES [...] por ser esquerdista; [...] que se refere a “mandar embora”, não é no sentido de demitir a pessoa, pois o contrato dos terceirizados encerrou no dia 09.12.2020, mas sim no



sentido da pessoa não ser recontratada pela nova empresa; que o senhor SERGIO elaborou uma lista de pessoas que não seriam recontratadas; - [...] que FERNANDA apresentou uma lista com 40 nomes de terceirizados, sendo que 10 nomes o senhor SERGIO queria cortar de imediato, por serem sido contratados pelo presidente anterior, mas a justificativa [...] era para cortar gastos, mas [...] não era por esse motivo, mas sim porque o senhor SERGIO achava que eles eram esquerdistas [...]" (fls. 263ss, grifou-se).

O sr. Raimundo, Bombeiro Militar do DF trabalhou na primeira ré como Coordenador Nacional de Informação e Referência da Cultura Negra entre abril de 2020 e março de 2021 e declarou:

"que não presenciou alguém ser desligado da fundação por ser esquerdista, mas tal comportamento era evidente por parte do Sr. SÉRGIO CAMARGO; que o Presidente pedia que se achasse um esquerdista, era para avisar; que o senhor SÉRGIO falava que tinha esta missão de limpar o órgão, tirando os esquerdistas; [...] Que nessa reunião o Sr. SÉRGIO disse que se achasse esquerdista, iria demitir [...]" (fls. 269).

Prestou depoimento ainda perante o autor o Sr. Pedro, auditor de Finanças e Controle do Ministério da Economia e que ocupou o cargo em comissão de coordenador-geral de Gestão Interna entre maio e setembro de 2020. Consta de suas declarações:

"[...] QUE o senhor SERGIO falou que teria que rever as nomeações de gestões anteriores; [...] que o senhor SERGIO falava da sua intenção de retirar os esquerdistas da Fundação, conforme deixa claro em suas redes sociais, mas o depoente não sabe de nenhum caso em que isso tenha acontecido." (fls. 273, grifou-se).

São declarações do Sr. Roberto, auditor da Conab e ocupante do cargo de coordenador-geral de Gestão Interna após o Sr. Pedro, entre 15 de setembro de 2020 e 11 de março de 2021:

"[...] que às vezes o senhor SÉRGIO CAMARGO falava nas reuniões que os esquerdistas da Fundação deveriam ser retirados; que as orientações que o depoente recebia para indicar que não estivessem de acordo com as novas diretrizes da Fundação alcançavam todo mundo, comissionados e terceirizados [...]" (fls. 275, grifou-se).

A sra. Fernanda, coordenadora de Divulgação do Patrimônio Afrobrasileiro e ex chefe de Divisão de Administração de Pessoal (RH), apenas detentora de cargo de comissão desde a gestão anterior, afirmou que, quando estava no RH, o 2º réu pediu o quadro de pessoal, composto por funcionários efetivos,

comissionados e terceirizados, e, após entregá-la, ele solicitou que fosse indicado qual o presidente indicou cada uma daquelas pessoas. Ela esclareceu, ainda, que o 2º desligou alguns comissionados e terceirizados, sendo estes devolvidos para a empresa fornecedora da mão de obra. Acrescentou que um dos motivos para devolução dos terceirizados foi a falta de comprometimento com a Fundação e com atrasos e faltas constantes e confirmou que houve determinação do TCU para a redução de pessoal. Destacou que não foram recontratados 14 empregados terceirizados, mas que alguns foram posteriormente nomeados para cargos comissionados e pontuou que o 2º réu realmente comentava que os esquerdistas deveriam ser retirados da 1ª ré (fls. 278/279).

A sra. Ana Flávia, assistente técnica terceirizada e que trabalhou na Divisão de Pessoal Administrativo de abril a dezembro de 2020 declarou:

“[...] o Sr. SERGIO falava para depoente que ia varrer os esquerdistas da FUNDAÇÃO; [...] Que a depoente alertou o Sr. SERGIO, por várias vezes, que esse comportamento era ilegal e o Sérgio sempre respondia de forma ríspida [...]; o senhor SERGIO disse a ela que mandou o chefe da DRH, FERNANDA, elaborar uma lista de esquerdistas, que ele iria mandar embora; que o Sr. SÉRGIO disse para depoente que mandou FERNANDA fazer uma lista de esquerdistas e ela fez uma lista de desafetos dela; Que o Sr. SÉRGIO comentou com a depoente que demitiu o rapaz que seria esquerdista (TIAGO), mas depois o recontratou porque alguém disse a ele que não era; que não lembra de nome, mas que o sr. SERGIO demitiu esquerdistas, isso é fato; que se o Sr. SÉRGIO soubesse que alguém era militante político da esquerda, PT, PSOL, ele demitia; que normalmente ele associava o pessoal do movimento negro à esquerda; [...]” (fls. 282, grifou-se).

A sra. Daiane foi empregada terceirizada, atuando na primeira ré como jornalista na Ascom, formada, segundo ela, por empregados terceirizados, no período de maio de 2019 a Dezembro de 2020, sendo nomeada pela presidência anterior, de suas declarações destacam-se:

“[...] Que foi elaborada uma lista pelo próprio Presidente com nome de pessoas que não poderiam ser recontratadas; Que esta lista tinha 10 nomes e o da depoente estava entre eles; [...] Que a depoente nunca presenciou diretamente alguém ser perseguido por ser esquerdista, mas sentia que era direcionada um peso maior a LUERISSON e MATEUS, talvez pela aparência deles, que muito remete a imagem afro” (fls. 297/299).

Também prestou depoimento no Inquérito Civil, a sra. Lorena, empregada terceirizada, contratada em 2017 – antes da gestão do 2º réu – como apoio administrativo e que exerceu os cargos de coordenadora técnica administrativa do Gabinete da Presidência e de coordenadora de Promoção da Cultura Afrobrasileira e foi desligada em janeiro de 2021.

“que a depoente não soube expressamente o motivo de sua exoneração, mas ouviu comentários de que poderia ser por ter sido nomeada por Presidente anterior, o que poderia indicar que a depoente seria esquerdista, pois SÉRGIO CAMARGO entendia que quem foi nomeado pelos presidentes anteriores da Fundação seria esquerdista [...]; que também chegou ao conhecimento da depoente que o motivo poderia ser o fato de sua irmã se jornalista da Rede Globo no DF (Marília [...]); que a depoente acredita que tenha feito alguma postagem em suas redes sociais que revele que sua irmã é jornalista da Rede Globo; que no mês de abril/2020 o diretor EBNEZER conversou com a depoente e lhe disse que seu nome estaria numa lista de pessoas suspeitas, pelo gabinete, de vazar informação para a imprensa, pelo fato de a depoente ter uma irmã jornalista da Rede Globo, tendo o senhor SÉRGIO informado ao EBNEZER que tinha vontade de exonerar a depoente por esse motivo; [...] a depoente sentia que os diretores e a cúpula da Administração observavam os funcionários e procuravam obter informações sobre eles com diversas perguntas no dia-a-dia, com o objetivo de conseguir tal identificação [de que eram esquerdistas]; Que por esse motivo os servidores tinham muito cuidado ao falar sobre a sua vida pessoal e opinião política, principalmente na presença dos diretores; que a depoente já havia recebido perguntas sobre a sua irmã, o que, no seu entendimento, revela que as pessoas já sabiam que ela era jornalista da Rede Globo; [...] que havia um boato que MATEUS [...] foi demitido por parecer ser esquerdista; que MATEUS era terceirizado; que havia o comentário de que a ASCOM era o reduto de esquerdistas porque a maioria eram negros e jovens; que LUERISSON também teria sido demitido por esse motivo; [...] que também havia nesse setor DAYANE, jornalista, que por essas características e trabalho realizado também poderia parecer esquerdista; [...]” (fls. 304/305).

A Sra. Carolina, que ocupou cargo comissionado de Coordenadora de Estudos e Pesquisas da 1ª ré por mais de 10 anos, embora não soubesse o motivo de sua exoneração e de ter ouvido comentários de que fora exonerada por ser esquerdista, declarou que “foi surpreendida com a comunicação de exoneração logo no primeiro dia de suas últimas férias” (fls. 312). Acrescentou que tem familiares explicitamente associados a movimentos político de esquerda e que isso seria fácil de localizar em pesquisa e que ficou sabendo que havia uma lista de pessoas que não poderiam ser recontratadas possivelmente por questão ideológica.

O Sr. Tales, empregado terceirizado que laborou entre o final de 2018 e dezembro de 2020, afirmou que o então Secretário Especial de Cultura do governo federal, “[...] Sr. ROBERTO [...], fez uma reunião no auditório, com todos os funcionários, e disse que cabeças vão rolar e não vai ficar nenhum apoiador do outro governo na Fundação” (fls. 315).

O Sr. Dhierley confirmou que houve uma reunião com então Secretário de Cultura em que foi dito que “cabeças iriam rolar” (fls. 319) e

afirmou que toda troca de presidência da 1ª réu há um certo terrorismo e que é feita lista de servidores e chefias que possivelmente seriam demitidas ou não recontratadas em virtude do posicionamento político do novo presidente ou por qualquer desavença. Entende ele que Luerisson foi possível vítima de dispensa pelo posicionamento político de esquerda, esclarecendo que ele é negro e possui tatuagens e que o 2º réu critica questões estéticas em suas redes sociais.

Após o ajuizamento da ação, o autor postou ainda o teor do depoimento da Sra. Mariana, empregada terceirizada que laborou como técnica sênior na Ascom entre março e dezembro de 2020. Destacam-se os seguintes trechos do depoimento dela:

“Que a depoente soube da vaga e entrou em contato com o senhor SERGIO CAMARGO diretamente pelo Facebook e ele falou para ela enviar currículo; que o senhor SERGIO disse para depoente que queria as garantias de que ela fosse de direita, motivo pelo qual a depoente informou em seu currículo que havia participado de manifestações a favor do presidente Bolsonaro, juntou foto com o Presidente, e *prints* de matérias jornalísticas em que a depoente dava entrevistas informando que era uma mulher negra e de direita e dava apoio ao Presidente Bolsonaro; que o senhor SERGIO então convidou a depoente para o cargo e alertou que ela seria seus olhos dentro da Fundação porque ele queria localizar pessoas esquerdistas; [...] que a única reunião que é depoente não pôde participar foi a que tratou da elaboração da lista de terceirizados que não seriam recontratados; [...] que as pessoas tinham medo de comentar algo com a depoente e ela informar ao Senhor SÉRGIO; que uma vez ele comentou para ela que se alguém comemorasse a vitória de Biden nas eleições americanas, “cabeças iriam rolar”; que a depoente ouviu o senhor SERGIO determinar aos diretores que localizassem esquerdistas, sendo que no dia 02.06.2020 [...] o senhor SÉRGIO mandou mensagem via aplicativo dizendo o seguinte: "Vou botar na rua diretor que não demitir esquerdistas Kkkkkk"; [...] que o senhor SERGIO comentava que a senhora DAIANE da Ascom tinha aparência de esquerdistas; [...] Que a depoente foi demitida junto com todos os funcionários da ASCOM 10 dias antes do encerramento do contrato da empresa terceirizada; [...] que o senhor SÉRGIO não gosta de ser contrariado e tem mania de perseguição [...]; Que nas reuniões o senhor SERGIO era grosseiro com os funcionários e frequentemente usava de palavrões; [...] que o senhor SERGIO dizia que o objetivo dele era "limpar a Fundação da sujeira que a esquerda deixou"; [...] que a justificativa utilizada era a de que seria corte de gastos, mas a inclusão de certas pessoas na lista indicava que o motivo seria o fato da pessoa parecer ser esquerdistas para o senhor SÉRGIO [...]" (fls. 325/327, grifou-se).

Foi juntada, com a petição inicial, cópia do que seria uma postagem do 2º réu em uma rede social:

“Exonero esquerdistas. Nomeio direitistas. Desaparelhar o órgão é meu dever. Nomear em cargos de confiança é minha prerrogativa.

Assinatura: Sérgio Direita!” (fls. 182).

O 2º réu acostou aos autos os registros de ponto dos Srs. Dhierley e Luerisson, com lançamento de diversas faltas ou dias em que não há lançamentos do horário de trabalho em alguns períodos. Não foram acostados os termos de rescisão do contrato de trabalho (TRCTs) de ambos, nem qualquer punição (advertência ou suspensão) em razão de desídia. Não há como, pelos atuais elementos dos autos, concluir que eles foram dispensados por razões diversas das apontadas por alguns dos relatos acima.

Foi trazida pela 1ª ré a Nota Informativa 0138903/2021 em que diversos servidores da Fundação que ressaltam o conhecimento e o tempo de serviço à instituição, e que resalta a execução de “tarefas de maneira impessoal, transparente, com lisura, e jamais” se deixando levar por “questões políticas pessoais à frente da missão, visão e dos valores da instituição” que trabalham (fls. 552). Destacam o diálogo com a presidência.

Embora importante, a nota informativa constitui elemento indireto de prova, pois não discorre, nem se contrapõe a fatos específicos narrados e presenciados por alguns dos relatos aqui destacados.

Quanto à redução dos empregados terceirizados, havia, ao que parece, de fato uma determinação do TCU para redução desses trabalhadores, mas diversos relatos, acima destacados, assinalam que os réus teriam utilizado tal justificativa para afastar empregados considerados esquerdistas – fundamento negado pela Sra. Fernanda.

A documentação acostada pelos réus indica que há vários profissionais que continuam a prestar serviços para a Fundação, mesmo tendo sido indicados para funções ou cargos por presidências anteriores. Entretanto, os relatos acima, inclusive de ex-servidores e de ex-empregados contratados na gestão do 2º réu, apontam que, pelo menos no discurso, havia, a princípio, uma ameaça clara (para alguns) ou implícita (para outros) de dispensa (exoneração ou não aproveitamento) de empregados e de servidores que vieram de gestões anteriores.

Na verdade, os depoimentos trazidos aos autos pelo autor, ainda que não submetidos ao contraditório, trazem indicações que razões de ordem ideológicas e políticas foram determinantes para a exoneração, dispensa ou não aproveitamento de servidores ou empregados terceirizados. Fato que, a postagem do 2º réu no Twitter, parece demonstrar.

Há claras indicações de nomes de ex-trabalhadores que foram desligados da 1ª ré por esse motivo, não apenas por inferências de alguns depoimentos, mas por testemunho ocular do Sr. Ebenezer, que foi diretor da 1ª ré e chegou, até mesmo, a empregar expressão como “caçar”.

É preocupante a informação trazida por esse ex-diretor que certa empregada terceirizada foi demitida da 1ª ré por, especialmente, ser irmã de uma jornalista, fato que, confirmado, constitui grave ofensa ao próprio Estado Democrático de Direito, cujo um dos pilares é a imprensa livre. Também são graves os relatos que ex-Secretário de Estado fez reunião com trabalhadores da 1ª ré para dizer que “cabeças iriam rolar”.

Várias das testemunhas ouvidas pelo MPT não se qualificam como sendo da “esquerda” (e até se identificam como sendo de “direita”) e laboraram na 1ª ré durante apenas a gestão do 2º réu, o que parece esvaziar certa insinuação de que foram produzidas, em princípio, por desafetos ou por opositoristas.

Os elementos iniciais de prova trazidos aos autos, diversamente do que alegam os réus, trazem consideráveis fundamentos pelos quais revelam a acentuada probabilidade do direito alegado pelo autor e de prática de condutas ilícitas e que são suficientes para ensejar o provimento tutelar de urgência requerida, caso presentes os demais pressupostos.

### **c) Perigo do dano ou ao resultado útil do processo**

Como já exposto, a prática de assédio, especialmente se institucionalizado, leva a degradação do meio ambiente laboral e traz grave risco à saúde dos trabalhadores. Tais danos, se existirem, torna imprescindível a atuação judicial, como último recurso, para, prontamente, resguardar a vida, a saúde e o equilíbrio ambiental no trabalho, sob pena do tempo do processo tornar algumas lesões irreversíveis.

Havendo situações em que a própria vida e saúde humana estão ameaçadas, não é crível que a tutela judicial somente assegure tais direitos ao final do curso do processo judicial, muito menos que o tempo do processo leve ao perecimento desses direitos, inviabilizando sua fluência *in natura*. Apropriada a lição de Eduardo Cambi, que mesmo referindo-se à paridade de armas, aplica-se também à celeridade da atuação judicial: “o juiz não pode ser *mero expectador do drama processual*, mas [deve] assegurar concretamente os direitos dos cidadãos, os quais não podem ficar entregues à sua própria sorte e risco”[26]. Não há dano reverso que seja superior ao de uma vida humana.



Não foram juntados aos autos documentos médicos que revelem adoecimento em razão do trabalho e que teriam como causa (ou concausa) as condutas imputadas aos réus. Além disso, quase a totalidade da gestão do 2º réu ocorreu durante a pandemia da Covid-19, o que provavelmente pode ter levado parte ou grande parte dos trabalhadores para o teletrabalho, fragmentando o meio ambiente de trabalho no espaço.

De qualquer sorte, quase sempre a comprovação do nexo etiológico entre doença e trabalho depende de perícia médica e, mesmo por meio dessa, muitas vezes, não se tem prova absoluta dessa correlação, mas sim elementos que permitam sua presunção[27], a partir de critérios que, por exemplo, procuram identificar respostas positivas para certas ou para maioria das questões[28].

Em se tratando de riscos psicossociais associados a assédio moral e a discriminação, a investigação sobre a origem laboral da enfermidade de ordem psíquica é extremamente complexa, como já expus em trabalho acadêmico [29]:

“Diversamente dos riscos ambientais, que podem ser mensurados qualitativamente e quantitativamente por critérios objetivos, os riscos psicossociais são mais difíceis de serem identificados, prevenidos e eliminados, por atingir aspectos afetos à subjetividade do empregado, à capacidade individual de resistência e às várias reações psicofísicas possíveis a agressões ao aparelho psíquico.

Até mesmo o estabelecimento do nexo de causalidade entre doença mental e trabalho é complexo e de difícil constatação, em face dos múltiplos fatores laborais e extra laborais presentes, da cultura cartesiana de valorização de processos lógicos dedutivos, baseados em premissas verdadeiras e objetivamente demonstráveis e da influência de um modelo de classificação de doenças ocupacionais anteriores ao desenvolvimento teórico-científico dos fatores de riscos psicossociais”.

Para tentar iluminar esse problema, o Ministério da Saúde e a Organização Pan-Americana de Saúde propõem há quase 20 anos que é imprescindível considerar a narrativa dos trabalhadores (individual e coletivamente), em que pese os avanços nas técnicas de estudos dos ambientes e das condições de trabalho, uma vez que somente eles “sabem descrever as reais condições, circunstâncias e imprevistos que ocorrem no cotidiano e são capazes de explicar o adoecimento”[30].

Diante da natureza e das características da tutela de urgência, o perigo do dano à saúde e à vida dos trabalhadores e a degradação do ambiente laboral podem, se houver, ser extraídos, a princípio, de relatos dos trabalhadores da 1ª ré, conforme citada orientação das autoridades de saúde.

No caso, a Sr. Ana Flávia declarou “[...] que as pessoas evitavam que externar qualquer posicionamento político por medo de ser identificadas como esquerdistas e sofrerem represálias por parte do Sr SÉRGIO [...]” (fls. 283).

A sra. Daiane descreveu alguma situações, referentes à exclusão de biografias de personalidades negras e de matérias publicadas no *site*, que, segundo ela, foi tratada pelo 2º réu, irritado, de forma grosseira. Afirmou ainda que “o ambiente de trabalho antes da gestão do Senhor Sérgio Camargo era mais favorável” (fls. 297).

A sra. Lorena afirmou “que havia um certo clima de pânico entre as pessoas por conta desta possível identificação de esquerdistas, o que prejudicava o próprio trabalho da Fundação, pois as pessoas tinham medo de serem taxados de esquerdistas” (fls. 304). Também confirmou o clima medo de demissão, o Sr. Tales (fls. 315).

A Sra. Mariana declarou:

[...] que o clima de medo e tensão continuou todo tempo que a depoente trabalhou na Fundação; que a depoente e funcionários sempre trabalhavam com medo de serem acusados deterem esquerdistas e perder o emprego; que as pessoas tinham medo de expor suas opiniões pessoais e até religiosa; [...] que por conta do clima ruim no trabalho a depoente também passou a ter muito medo de ser demitida, motivo pelo qual começou a fazer consulta com psicólogo, sendo que a depoente Nunca havia feito terapia antes; [...]” (fls. 325/327).

Em depoimento escrito, o Sr. Franco, servidor público cedido e que prestou serviço pela 2ª vez para a 1ª ré antes e após a gestão do 2º réu (de agosto de 2017 a junho de 2020), declarou em seu depoimento escrito: “no meu caso, não houve perseguição, mas de forma difusa, sentia o desconforto e abalo emocional pela forma depreciativa que o presidente se referia a muitos de nós que legavam a gestão anterior da FCP” (fls. 291).

Em mensagem eletrônica atribuída à Daiane consta que ela havia lembrado de fato relacionado à imputação de assédio e afirmou:

“Eu também sou terapeuta e por conta disso alguns colegas me procuraram na época para tratar de pânico de perseguição e por estarem se sentindo

ameaçados. Dessas pessoas, algumas tiveram sintomas físicos referentes ao medo, só não contaram para suas chefias por medo de serem associados ou responsabilizados pelo protesto que havia acontecido” (fls. 302).

Ainda que tais relatos sejam incipientes para demonstrar um efetivo dano à saúde, os elementos iniciais de provas trazidos pelo autor indicam que, pela ótica dos relatos colhidos no procedimento investigativo prévio a esta demanda, o ambiente laboral sofreu degradação e que ex-trabalhadores narram situações de fobias, de pânico e de abalo emocional.

Como se não bastasse, há nos autos elementos iniciais outros que indicam perigo ao resultado útil do processo.

Conforme relatos acima transcritos, do Sr. Ebenezer e da sra. Ana Flávia, o 2º réu chegou a ser alertados, por eles, que a conduta de “varrer os esquerdistas da FUNDAÇÃO” seria ilegal, mas que ele disse que era sua prerrogativa mandar quem quisesse embora ou respondeu de forma ríspida. Tais declarações trazem um início de prova de que haveria uma resistência de se adequar à ordem jurídica ou de se observar princípios da Administração, como os da legalidade e o da impessoalidade.

Foram acostadas aos autos diversas mensagens do Twitter que teriam sido postadas pelo 2º réu, detentor de um cargo de proeminência que lhe dá visibilidade, que, a princípio, indicam conteúdo ofensivo, humilhante ou constrangedor, e que parecem destinadas a diminuir ou a desqualificar pessoas (entre as quais testemunhas e sujeitos do processo) e relatos, ou expô-los a uma execução pública, alguns deles aparentemente relacionados ao objeto da lide. Eis os *posts* (fls. 183):

Em resposta ao primeiro despacho desse juízo, o autor traz outros *posts* (fls. 388ss) que teriam sido publicados pelo 2º réu após o ajuizamento dessa demanda em que contém frases como “Assédio moral é o brioco de quem me acusa!”; “Baseado em que, manés? Depoimentos mentirosos de traíras e de militantes que fiz muito bem em exonerar/demitir? [...]”; “O resultado da minha defecação tem mais valor do que redes de militantes raciais e traíras, todos com estatura moral de ratos de esgoto! [...]” (mensagem essa acompanhada de notícia da presente ACP); “As acusações partiram de vitimistas e traíras. [...]”, entre outras frases de deboche, de ironia, de afronta (inclusive de jornalista) ou de cunho desqualificante.

O uso das redes sociais para ofender pessoas, caso destinado a perseguir alguém e se comprovado, pode constituir uma espécie mais grave do que o assédio moral, o *cyberbullying*, pois “os insultos, as ameaças, a perseguição são coletivizados e a vítima fica exposta ao linchamento público e perene” [31], cujo efeito multiplicador é devastador, seja porque terceiro expectador pode aderir e reforçar o assédio (tornando-se também agressor), seja pelo potencial da agressão tornar-se permanente e proliferar em progressão geométrica[32]. Em tais situações, “a demora de um provimento judicial [...] pode ensejar nova prática, continuidade ou reiteração do ilícito e, o pior, tornar irreversíveis os danos [...] a ponto de a decisão tornar-se materialmente inócua” [33]. Nesses casos, impõe-se o deferimento da tutela de urgência para “a) impedir a continuidade do ato ilícito; b) impedir ou minimizar a reprodução das informações danosas em outros *Web sites*; [...]” [34].

Além do uso da rede social, há diversos relatos indicando que o 2º réu desqualifica ex-trabalhadores.

A Srª Ana Flávia declarou:

“[...] Que após esse desentendimento a depoente soube que o Sr. SERGIO fez uma reunião com toda a diretoria e assessores e expôs a intimidade da depoente e disse mentiras sobre seu comportamento; [...] que a depoente acredita que o Sr. SERGIO quis denegrir a sua imagem por saber muita coisa que ele fez logo que assumiu a presidência da FUNDAÇÃO” (fls. 283).

O Sr. Raimundo disse “que em uma determinada ocasião o senhor SÉRGIO falou para o depoente que o diretor [...] era ‘direita-bundão’ porque não tinha coragem de mandar esquerdistas embora” (fls. 269). Fato também mencionado pelo Sr. Roberto: “que o depoente ouviu o senhor SÉRGIO CAMARGO chamar o [...] de ‘bundão da direita’ por não ter coragem de demitir esquerdistas [...]” (fls. 275).

Eventual impacto das manifestações do 2º réu no resultado útil do processo fica mais claro no relato da Sra. Mariana:

“[...] Que quando a depoente foi demitida a sua então chefe Raquel sugeriu para ela não postar nada em suas redes sociais para evitar que algum ataque por parte do senhor SÉRGIO; que o senhor SÉRGIO é uma máquina de destruir reputação, conforme ele fez após a saída dos três ex-gestores, chamando de ‘barrigudo’, ‘patetas’ e procurando desqualifica-los [*sic*], receio que a depoente também tinha em relação a seu nome, motivo pelo qual nunca atendeu jornalistas que a procuravam após sua saída da Fundação; que mesmo com esse receio e mesmo

sabendo que pode a vir receber represálias, a depoente resolver contar o que sabe ao MPT [...]” (fls. 327, grifou-se).

Referida narrativa, ainda que não submetida ao contraditório, indica o temor que o 2º réu parece provocar em prejuízo do resultado útil do processo, pois estaria inibindo potenciais denúncias e testemunhos, tornando urgente e necessária a tutela antecipada.

Estão presentes, em concreto, ainda que por elementos iniciais de prova, o perigo da demora e o risco ao resultado útil do processo.

#### **d) Reversibilidade da tutela antecipada**

Conforme já ressaltado por ocasião da proibição da Lei 8.437/1982, as medidas restantes requeridas pelo autor são reversíveis e não exaurem o provimento judicial. Tanto o afastamento do 2º réu como as obrigações de não fazer requeridas tem caráter inibitório, pois destinadas a assegurar a integridade do direito dos trabalhadores (servidores e empregados) em face da continuidade da prática dos atos ilícitos imputados aos réus, impedindo que eles sejam novamente praticados, interromper seu prosseguimento ou impedir que eles se repitam[35].

A qualquer momento, é possível restabelecer o réu em suas atribuições e retirar as obrigações de não fazer requeridas, fazendo retornar as partes (e as relações jurídicas ao *status quo* anterior.

Não há, portanto, que se falar em irreversibilidade das medidas tutelares requeridas, tampouco dano reverso, pois evidenciado, ainda que por elementos iniciais, que o tempo de tramitação do processo coloca em risco a vida, a saúde, o meio ambiente laboral e o próprio resultado útil do provimento judicial requerido.

### **4.2. Adequação e análise das medidas requeridas**

Satisfeitos os requisitos para a concessão da tutela de urgência, passa-se ao exame *stricto sensu* das medidas requeridas e de sua adequação ao fim inibitório pretendido pelo autor.

#### **a) Afastamento do 2º réu da Presidência da 1ª ré**

Como primeira medida, o autor requer o afastamento do 2º réu da presidência da 1ª ré.

O afastamento de qualquer agente da administração de um empreendimento ou de uma instituição para resguardar a saúde e o meio ambiente do trabalho é medida extrema e, no mínimo, polêmica.

Os arts. 84, § 5º, do Código de Defesa do Consumidor e art. 536, § 1º, do NCPC trazem uma previsão, em aberto, que permite ao Juiz determinar a remoção de pessoas e de coisas e que não se referem especificamente à qualidade da pessoa a ser removida. Há expressa possibilidade de intervenção judicial na administração empresarial, nos casos de: i) ofensa à livre concorrência (arts. 69 e seguintes da Lei n. 8.884/1994); ii) recuperação judicial (Lei n. 11.101/2005), iii) nas execuções em que há penhora da empresa (arts. 862ss do NCPC); iv) disputa societária, falta grave e incapacidade superveniente de sócio ou risco à saúde financeira (art. 1.030 do Código Civil; STJ, MC 14.561/BA, 3ª Turma, Rel. Ministra Nancy Andrighi, DJe 8/10/2008); v) como medida cautelar alternativa à prisão, especialmente nos crimes continuados, inclusive os relacionados à saúde e/ou ao trabalho (art. 319, II, III e VI, do Código de Processo Penal); e, para agente e/ou servidor público, vi) quando se atenta, notadamente, contra a Constituição, as leis e/ou aos princípios da Administração Pública (arts. 11 e 20 da Lei 8.429/1992).

Sérgio Cruz Arenhart[36] assinala que as medidas processuais destinadas à remoção de pessoas (o antigo art. 461 do CPC de 1973, o atual art. 536 do NCPC e, por extensão ao art. 84, § 5º, do CDC) são destinadas à: a) pressão (ou indução), por ser uma técnica de coerção para vencer a resistência do requerido em cumprir pessoalmente a obrigação imposta pela decisão judicial; b) sub-rogação, por caracterizar-se como mecanismo para cumprimento da ordem judicial que dispensa a colaboração do requerido uma vez que a prestação imposta pela ordem judicial pode ser atribuída a terceiro e, dessa forma, realizar o resultado idêntico almejado pela decisão judicial. Ambas as hipóteses pressupõem a resistência do requerido, real ou presumida, no cumprimento da ordem judicial.

De qualquer modo, este juízo entende ser cabível à remoção forçada de preposto, administrador e, até de sócio do empreendimento ou de qualquer instituição ou órgão, público ou privado, “como último recurso, quando todas as outras formas menos radicais tiverem se esgotadas e não haja outro meio menos gravoso para eliminar ou atenuar o risco psicossocial à pessoa do trabalhador”[37]. Para isso, a melhor técnica advém não da legislação infraconstitucional, mas pela aplicação do princípio da proporcionalidade, em face dos valores constitucionais envolvidos, na qual o intérprete deve realizar uma autêntica ponderação, colocando na balança, de um lado, os interesses protegidos e a medida a ser adotada, e, de outro, os bens jurídicos que serão restringidos ou limitados por ela[38].



A unidade e a "vontade" da Constituição devem ser preservadas sem o sacrifício total dos direitos fundamentais em conflito[39] em uma situação concreta. O princípio da proporcionalidade, técnica nascida no Direito Constitucional alemão e adotada pelo Supremo Tribunal Federal em inúmeros julgados, busca o "o justo equilíbrio entre os meios empregados e os fins a serem alcançados"[40] e funda-se em três subprincípios: adequação, necessidade e proporcionalidade em sentido estrito.

Pela adequação (ou conformidade), a medida judicial deve ser apropriada aos fins pretendidos, de modo que uma conformidade entre a medida e o seu fim. Na necessidade (ou exigibilidade), indaga-se sobre a adoção de medida menos gravosa possível para que o objetivo seja alcançado, isto é, se o fim pode ser obtido por outra solução que afete menos o seu objetivo[41]. A proporcionalidade em sentido estrito é um juízo de ponderação, em que se avalia se o meio utilizado é proporcional em relação ao fim pretendido, nesse caso, pesam-se as desvantagens do meio em relação às vantagens do fim[42].

No caso dos autos, além da medida ora requerida não ser o último recurso à disposição desta Justiça e de não haver elementos concretos que indiquem, neste momento, resistência real ou presumida de eventual medida judicial, percebe-se que, a princípio, existe medida menos gravosa do que a remoção do 2º réu da presidência da 1ª ré.

Por ocasião dos pressupostos dos requisitos para a concessão da tutela antecipada, ficou claro para este juízo que o alegado abuso do 2º réu está centrado na gestão de pessoas e na possível execração pública de indivíduos (questão afeta à 2ª medida tutelar requerida). Ora, se a atuação tida como abusiva do 2º réu pode ser identificada e isolada (ou afastada) em determinada atribuição, então o provimento inibitório deve sobre essa recair e não sobre a totalidade do exercício do mandato confiado pelo Excelentíssimo Sr. Presidente da República, através de ato administrativo por competência delegada ao eminente Sr. Ministro Chefe da Casa Civil da Presidência da República.

Em outras palavras, se as condutas imputadas ao 2º réus estão relacionadas à gestão de pessoas (de empregados e de servidores) e se o alegado abuso de direito à saúde e ao meio ambiente laborais está adstrito, ao que parece, a alguns atos imputados ao 2º réu – como nomeação, cessão, devolução e exoneração de servidores (comissionados, civis, militares ou cedidos) e como a contratação, manutenção, não aproveitamento ou dispensa de empregados terceirizados – então a tutela de urgência deve, a princípio, recair sobre tal prerrogativa a fim de resguardar à dignidade da pessoa humana, os direitos fundamentais, os valores constitucionais e os princípios da Administração.

Contrapõem-se, assim, os valores constitucionais – a) pelo autor, a dignidade e o respeito à pessoa humana, a vida e a saúde dos trabalhadores (servidores e empregados), o meio ambiente de trabalho equilibrado e a não discriminação; e b) pelos réus, a continuidade e a regularidade do serviço público, a convivência e a harmonia entre os Poderes, a presunção de inocência e a liberdade de expressão, de convicção, de atuação e de exercício de direito – para sobejá-los:

i) à luz da **adequação** – pela análise dos fins e dos meios –, verifica-se que a mera restrição das atividades de gestão de pessoas do 2º réu é medida adequada para inibir eventuais práticas a ele imputadas de assédio e de discriminação no ambiente laboral e, ao mesmo tempo, para preservar as relevantes atividades públicas atribuídas legalmente à 1ª ré, bem como o exercício do mandato conferido pela autoridade pública;

b) relativamente à **necessidade ou exigibilidade** – em que se opta pela medida menos gravosa –, tem-se que a mera restrição da gestão de pessoas é medida menos gravosa do que o afastamento liminar (a remoção) do 2º réu da administração da Fundação. Essa última, inclusive, impacta a própria condução e administração da instituição em diversas áreas, como, por exemplo, de representação extra e judicial da 1ª ré, de celebração de contratos perante terceiros, etc.. Aquela, por outro lado, mostra-se menos gravosa, e sendo adequada para coibir as práticas imputadas aos réus, deve ser adotada em detrimento da mais radical, salvo, obviamente, se a observância da medida menos gravosa não se mostrar, na prática, eficaz (isto é, adequada);

c) quanto à **proporcionalidade em sentido estrito** – em que se pondera a relação custo-benefício da medida sob exame –, concluiu-se que a medida que apenas restringe atos de gestão de pessoas do 2º réu, a princípio, propicia que os trabalhadores em geral possam exercer seus direitos fundamentais, inclusive a vida, a saúde, ao trabalho e ao meio ambiente sadio; permite que os réus continuem a exercer suas missões, conferidas pela Constituição, pelas leis e pelas mais altas autoridades governamentais, e, assegura o resultado útil do processo. Além disso, como o próprio 2º réu afirma que tem sido vítima de perseguição desde o momento em que foi escolhido para presidir a 1ª ré, a presente medida é capaz de atenuar as críticas e os embates do qual se diz alvo, possibilitando exercer o múnus que lhe foi confiado sem o estorvo das críticas e das manifestações que lhe são dirigidas.

**CONCEDO PARCIALMENTE** a tutela de urgência requerida para afastar o 2º réu tão-somente das atividades relativas à gestão de pessoas da 1ª ré, ficando proibido de, direta ou indiretamente, praticar os seguintes atos: nomeação, cessão, transferência, remoção, movimentação (vertical ou horizontal), devolução, requisição, redistribuição, designação (comissionamento e

descomissionamento, inclusive de funções gratificadas), afastamento, aplicação de sanção disciplinar e exoneração de servidores públicos (comissionados, civis, militares ou cedidos) e contratação, manutenção, não aproveitamento, movimentação, devolução ao empregador, transferência, remoção, punição, designação ou reversão de cargo de confiança ou de função gratificada e cessação do contrato de trabalho por qualquer modalidade de empregados celetistas terceirizados ou cedidos e, por extensão, prorrogação, cancelamento e nova contratação de empresas de prestação de serviços terceirizados.

A presente medida poderá ser a qualquer momento revista, ampliada ou reduzida, especialmente se ela se mostrar ineficaz (inadequada), excessiva (pouco ou não necessária) ou desproporcional (sem proporcionalidade em sentido estrito).

Havendo, por qualquer motivo, afastamento temporário do 2º réu, ficará suspensa a medida de urgência supra deferida (isto é, ficará sob condição suspensiva) e, caso ocorra seu afastamento definitivo, a medida perderá sua eficácia (sujeita a efeito resolutivo).

Verifica-se, das informações prestadas pela 1ª ré (fls. 495), que dos três cargos de diretores existentes na Fundação, um (Presidência) é ocupado pelo 2º réu, o outro (Departamento de Proteção ao Patrimônio Afrobrasileiro) está vago (mas com gestão interina) e outro (Departamento de Fomento e Promoção da Cultura Afrobrasileira) encontra-se devidamente provido. A fim de não prejudicar as atividades de gestão de pessoas, nem a solução de continuidade da relevante missão desenvolvida pela 1ª ré, **DETERMINO** que, enquanto vigente a tutela acima concedida, as atribuições referentes à gestão de pessoas ora destacadas passam a ser exercidas, *in continenti*, diretamente pelo Diretor do Departamento de Fomento e Promoção da Cultura Afrobrasileira, independentemente de compromisso judicial, ficando a Divisão de Administração de Pessoal diretamente subordinada a ele nesses assuntos (e nos enumerados no art. 16, VI, do Regimento Interno da 1ª ré).

Ficam resguardadas todas as prerrogativas do Exmº Sr. Presidente da República (ou de outra(s) autoridade(s) por ele delegada(s), salvo o 2º réu em relação às atribuições ora restringidas), inclusive para, como entender de direito, nomear ou exonerar os ocupantes dos cargos em comissão, notadamente para o provimento do cargo vago de Departamento de Proteção ao Patrimônio Afrobrasileiro; para designar outro diretor ou substituto para exercer as atribuições de gestão de pessoas objeto da presente medida; e para escolher e nomear os membros do Conselho Curador da 2ª ré.

**EXPEÇA-SE**, com urgência, mandado judicial para o afastamento parcial do 2º réu apenas das atividades relativas à gestão de pessoas da 1ª

ré, ficando proibido de, direta ou indiretamente, praticar os seguintes atos: nomeação, cessação, transferência, remoção, movimentação (vertical ou horizontal), devolução, requisição, redistribuição, designação (comissionamento e descomissionamento, inclusive de funções gratificadas), afastamento, aplicação de sanção disciplinar e exoneração de servidores públicos (comissionados, civis, militares ou cedidos) e contratação, manutenção, não aproveitamento, movimentação, devolução ao empregador, transferência, remoção, punição, designação ou reversão de cargo de confiança ou de função gratificada e cessação do contrato de trabalho por qualquer modalidade de empregados celetistas terceirizados ou cedidos e, por extensão, prorrogação, cancelamento e nova contratação de empresas de prestação de serviços terceirizados.

Como a presente ordem judicial, a princípio, produz efeitos por si mesmo com o próprio mandado judicial – tornando inexistentes eventuais atos praticados após seu cumprimento e sua inobservância pode ter relevância penal e administrativa – não vislumbro necessidade, neste momento, de imposição de multa *astreintes*. Além disso, não há, neste momento, nenhum elemento que indique que quaisquer dos réus pretendem frustrar ou criar embaraços a eventual mandado judicial. **INDEFIRO**, por ora, a imposição de multa *astreintes* em face da tutela ora examinada.

#### **b) Imposição de obrigações de não fazer**

O autor, conforme já transcrito, procura, em tutela de urgência, a imposição de uma série de obrigações de não fazer.

Rigorosamente, não é necessário um comando judicial explícito para confirmar o que a lei diz, nem para impor obrigações que decorrem, naturalmente, da Constituição e das leis. As obrigações constitucionais e legais são imperativas por si mesmas e alcançam a todos indistintamente (art. 5, II, da Constituição e art. 3º da Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro – DL 4.657 /1942). O abuso de direito é ilícito por si mesmo (art. 187 do Código Civil) e não precisa de reconhecimento judicial para dar-lhe eficácia ou reconhecimento. A proibição de submissão a condutas abusivas por decisão judicial somente faz sentido quando é dirigida a certas práticas que, em razão do seu estado ou da forma em que são praticadas, passam pelo crivo judicial.

Compreende-se que o autor busque uma satisfação jurisdicional ampla e duradora que, uma vez acolhida, permita-lhe obter, prontamente, o cumprimento de um comando sentencial e leve-o a evitar que percorra, em situação análoga, as agruras de novo processo de conhecimento. Todavia, mesmo em ação de índole coletiva, o provimento judicial deve ser certo e determinado e está assentado nas razões fáticas e jurídicas que o embasaram. As relações jurídicas de trato

continuado sofrem, necessariamente, os influxos do tempo que levam às modificações de fato (como nas condições de trabalho) e/ou de direito (como por alteração legislativa), que podem atrair, se for o caso, o disposto no art. 505 do NCPC.

Em se tratando de tutela de urgência, destinada a coibir eventuais atos e práticas imputadas como lesivas ao Direito, o provimento judicial a ser prolatado deve, s.m.j., estar direcionado a condutas (omissivas ou comissivas) específicas para que ambas as partes saibam, com a máxima precisão possível, a medida a ser observada, que é vedada ou que deve ser evitada.

No caso dos autos, diversas obrigações pretendidas pelo autor são bastante genéricas, dizem respeito a condutas que sequer constam da causa de pedir, têm efeitos muito extensos. Percebe-se em tal pretensão a louvável pretensão do autor em erradicar toda e qualquer forma de assédio, de perseguição ou de discriminação, pelas mais diversas formas e condutas.

Todavia, em se tratando de provimento provisório, deve o Juiz direcionar sua apreciação ao caráter inibitório ou cautelar das medidas requeridas ou necessárias para que, neste momento, possa, caso sejam elas concedidas, preservar o resultado útil do processo, atenuar ou inverter os efeitos da demora na tramitação do feito e assegurar o exercício do bom direito e o resultado útil do processo.

Como já dito, as condutas descritas na petição inicial e indicadas pelos elementos iniciais de prova apresentada pelas partes estão afetas à gestão e/ou à exposição pública de pessoas. Sobre essas práticas, configurados os requisitos da tutela antecipada como já exposto, devem incidir a tutela de urgência para: i) inibir a conduta tida por abusiva e garantir a salubridade e a integridade no trabalho e ii) assegurar o resultado útil do processo.

São condutas que devem ser alcançadas por decisão de caráter inibitório, inclusive para resguardar preservar a salubridade e a integridade do ambiente do trabalho: i) proibição de nomear, de transferir, de ceder, de devolver ou de exonerar servidores públicos fundados em critérios ideológicos, partidários, raciais, discriminatórios ou motivados por perseguição ou por assédio moral; ii) proibição de admitir, impedir, não renovar, de dispensar ou de indicar para não aproveitamento de empregados terceirizados fundados em critérios ideológicos, partidários, raciais, discriminatórios ou motivados por perseguição ou por assédio moral; iii) proibição de elaboração e de transmissão a quem quer que seja de lista de empregados terceirizados indesejados em razão de critérios ideológicos, partidários, raciais, discriminatórios ou motivados por perseguição ou por assédio moral; iv) não submeter, não permitir e não tolerar a exposição de trabalhadores, independentemente da natureza do vínculo, a atos, práticas e situações de assédio moral, de perseguição, de

práticas vexatórias, de intimidação, de humilhação, de pressão psicológica, de condutas abusivas, de constrangimentos, de ofensas, de ameaças, por qualquer meio ou forma, especialmente as advindas de gestores, administradores, diretores e outras chefias e coordenação ou que, de alguma forma, causem riscos à integridade física, psicológica ou moral a esses trabalhadores.

Considerando o caráter abrangente da tutela requerida – que não se limita apenas ao ambiente e ao local de trabalho e deseja resguardar por diversos atos comissivos o respeito aos direitos fundamentais debatidos nos autos – e a existência de indícios de uso de redes sociais para ofender e, até, de constranger ou de denegrir possíveis testemunhas, sujeitos do processo e terceiros e considerando o poder geral de cautela destinado à efetivação e à adequação da tutela provisória (art. 297 do NCPC), devem ser impostas adicionais medidas para assegurar o resultado útil do processo (art. 536 do NCPC) e para garantir a tranquila tramitação do feito (art. 139, III e IV, do NCPC): proibição de – direta, indiretamente ou por terceiros – de manifestação, de comentário ou de prática vexatória, de assédio, de *cyberbullying*, de perseguição, de intimidação, de humilhação, de constrangimento, de insinuações, de deboches, de piadas, de ironias, de ataques, de ofensa ou de ameaça em desfavor de trabalhadores, ex-trabalhadores, testemunhas (deste feito, de procedimento preparatório a esta demanda e/ou de apuração ou auditoria interna e/ou externa), sujeitos ou pessoas que atuem neste processo ou em desfavor da Justiça (de quaisquer órgãos, juízes e Tribunais), da Imprensa (quaisquer meios, periódicos e profissionais) ou de familiares pelo uso de redes sociais, de comunicação de massa ou de quaisquer meios eletrônicos, especialmente os de transmissão interpessoal, ficando permitida a livre e a respeitosa manifestação de pensamento, de resposta ou de crítica, desde que observe a Constituição, as leis, os direitos fundamentais ou os direitos subjetivos de outrem.

**CONCEDO PARCIALMENTE** a tutela de urgência para impor as seguintes obrigações de não fazer de caráter inibitório, com o fim de coibir eventuais práticas tidas, a princípio, como abusivas: i) proibição de nomear, de transferir, de ceder, de devolver ou de exonerar servidores públicos fundados em critérios ideológicos, partidários, raciais, discriminatórios ou motivados por perseguição ou por assédio moral; ii) proibição de admitir, de impedir, de não renovar, de dispensar ou de indicar para não aproveitamento de empregados terceirizados fundados em critérios ideológicos, partidários, raciais, discriminatórios ou motivados por perseguição ou por assédio moral; iii) proibição de elaboração e de transmissão a quem quer que seja de lista de empregados terceirizados indesejados em razão de critérios ideológicos, partidários, raciais, discriminatórios ou motivados por perseguição ou por assédio moral; e iv) não submeter, não permitir e não tolerar a exposição de trabalhadores, independentemente da natureza do vínculo, a atos, práticas e situações de assédio moral, de perseguição, de práticas vexatórias, de



intimidação, de humilhação, de pressão psicológica, de condutas abusivas, de constrangimentos, de ofensas, de ameaças, por qualquer meio ou forma, especialmente as advindas de gestores, administradores, diretores e outras chefias e coordenação ou que, de alguma forma, causem riscos à integridade física, psicológica ou moral a esses trabalhadores.

Ante a existência de indícios de uso de redes sociais para ofender e, até, de constranger ou de denegrir possíveis testemunhas, sujeitos do processo e terceiros, a exigir medidas adicionais adequadas destinadas à efetivação da tutela provisória (art. 297 do NCPC), a assegurar o resultado útil do processo (art. 536 do NCPC) e a garantir a tranquila tramitação do feito (art. 139, III e IV, do NCPC), **IMPONHO**, ainda, a seguinte medida de caráter cautelar: proibição de – direta, indiretamente ou por terceiros – manifestação, comentário ou prática vexatória, de assédio, de *cyberbullying*, de perseguição, de intimidação, de humilhação, de constrangimento, de insinuações, de deboches, de piadas, de ironias, de ataques, de ofensa ou de ameaça em desfavor de trabalhadores, ex-trabalhadores, testemunhas (deste feito, de procedimento preparatório a esta demanda e/ou de apuração ou auditoria interna e/ou externa), sujeitos ou pessoas que atuem neste processo ou em desfavor da Justiça (de quaisquer órgãos, juízes e Tribunais), da Imprensa (quaisquer meios, periódicos e profissionais) ou de familiares pelo uso de redes sociais, de comunicação de massa ou de quaisquer meios eletrônicos, especialmente os de transmissão interpessoal, ficando permitida a livre e a respeitosa manifestação de pensamento, de resposta ou de crítica, desde que observe a Constituição, as leis, os direitos fundamentais ou os direitos subjetivos de outrem.

Como a presente medida é diluída, pois alcança diversos sujeitos e agentes da 1ª ré, e ela não se completa com a intimação dessa decisão, impõe-se, como medida assecuratória, a imposição de multa *astreintes*. **DEFIRO PARCIALMENTE** a tutela para impor multa diária de R\$ 5.000,00 por obrigação inibitória ou cautelar descumprida por quaisquer dos réus.

Em caso de descumprimento das obrigações de não fazer, havendo necessidade e independentemente da multa ora imposta, poderá esse juízo adotar outras medidas assecuratórias para garantir o resultado prático equivalente (art. 297 c/c art. 536 do NCPC).

Ante a existência de mensagens com conteúdo, em princípio, depreciativo em relação a pessoas citadas neste feito e, considerando o comando acima e o disposto nos arts. 2º, II, 3º II e III, 7º, I, 8º, entre outros, da Lei 12.964/2014 (Marco Civil da Internet) e os princípios resguardados na Lei 13.109/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados), **OFICIE-SE** ao Twitter para que, tomando ciência da presente decisão: i) forneça a esse juízo todas as mensagens postadas por quaisquer dos réus desde 26/11/2019, inclusive as que tiverem sido excluídas, especialmente da

conta @sergiodireita1; ii) informe ou disponibilize acesso a este juízo para, se necessário em face da tutela cautelar deferida, permitir o envio imediato de eventuais ordens judiciais que se fizerem necessárias; iii) avalie a necessidade de marcar ou de excluir mensagens e manifestações de terceiros (inclusive de mero apoio), anteriores, atuais ou futuras, de contas dos réus que violem os direitos fundamentais da pessoa humana, ofendam à dignidade da Justiça, de qualquer dos sujeitos desse processo ou de órgãos ou profissionais de Imprensa, constituam, em tese, ilícito penal, assédio moral, *cyberbullying*, intimidação, ofensa ou ameaça ou quebrem as regras de uso da sua rede.

## 5. Outras questões relevantes

Por fim, tendo o juízo tomado ciência de diversas situações, algumas delas não afetas à Justiça do Trabalho, impõe-se a adoção de algumas deliberações.

### 5.1. Recomposição do Conselho Curador

Dentre as informações trazidas pela 1ª ré, chama a atenção deste juízo o fato dela estar sem Conselho Deliberativo desde novembro de 2018 quando venceram os mandados dos membros anteriores.

A 1ª ré é uma fundação, isto é, “um complexo de bens destinados à consecução dos seus fins sociais e determinados”[43], de caráter público, e que informou a esse juízo que seus últimos membros do Conselho Curador tiveram seus mandatos expirados em novembro de 2018 – um ano antes da designação do 2º réu como Presidente da 1ª ré (fls. 495). Portanto, há quase 3 anos a 1ª ré não tem referido órgão.

O art. 3º da Lei 7.668/1988 dispõe que a 1ª ré “terá um conselho Curador, que valerá pela fundação, seu patrimônio e cumprimento dos seus objetivos”. O Estatuto da 1ª ré, aprovado pelo Decreto 6.853/2009 inclui o Conselho Curador como órgão colegiado (tal qual a diretoria) (art. 3º, I, “a”) e tem, entre suas atribuições, “zelar pela FCP, seu patrimônio e cumprimento de seus objetivos” (art. 8º, II) e apreciar a prestação de contas e o relatório de atividades da Fundação (art. 8º, III). Idênticas atribuições constam do Regimento Interno da 1ª ré (arts. 2º, I, 1, e 5º, II e III, “a”, fls. 516 e 518).

A 1ª ré, por ser fundação pública, não está sujeita ao controle da Curadoria de Fundações, obrigatório até 1987, em face do disposto no art.

5º, IV, § 3º, do Decreto-Lei 200/1967, como informou a 1ª ré em nota técnica (fls. 496). Todavia, o art. 5º, IV, do referido Decreto-Lei, estabelece que o patrimônio próprio (que constitui a própria fundação) é gerido pelos respectivos órgãos de direção, o que, no caso, compreende não apenas a diretoria, mas especialmente o Conselho Curador encarregado de velar, de zelar pela Fundação, o que, como exposto, inclui a prestação de contas e as atividades desenvolvidas e, por consectário lógico, eventuais desvios ou abusos. Por isso, é oportuna a mais rápida recomposição do Conselho para que garantir sua nobre missão e finalidade.

**OFICIE-SE** ao eminente Sr. Ministro Chefe da Casa Civil da Presidência da República, para que, tomando ciência da presente decisão e das denúncias feitas pelo autor, avalie, segundo seu prudente juízo, a conveniência e a oportunidade de recomposição do Conselho Curador da 1ª ré com a nomeação de novos membros, a teor do disposto nos arts. 5º, IV, do Decreto-Lei 200/1967 c/c arts. 3º da Lei 7.668/1988 e 6º do Estatuto da 1ª ré, aprovado pelo Decreto 6.853/2009, como entender de direito.

## 5.2. Auditoria interna extraordinária

A 1ª ré possui um órgão de auditoria interna, com as seguintes atribuições:

“Art. 19. Ao Auditor Interno incumbe:

I - acompanhar, orientar, fiscalizar e avaliar os resultados quanto à eficiência, à eficácia e à efetividade da gestão orçamentária, financeira, contábil, patrimonial e de recursos humanos da Fundação; e

II - prestar informações e acompanhar as solicitações oriundas dos órgãos de controle interno e externo” (Estatuto da 1ª ré, aprovado pelo Decreto 6.853/2009. No mesmo sentido, art. 51 do Regimento Interno da 1ª ré, fls. 532)

Como se vê, é atribuição do Auditor Interno fiscalizar a gestão da 1ª ré, inclusive no que diz respeito aos recursos humanos (e também as demais questões suscitadas pelo autor e que não são afetos à competência desta Justiça Especial). Há, portanto, uma instância administrativa própria para, antes mesmo da judicialização, aferir a legalidade dos atos administrativos emanados pela própria 1ª ré.

Em resposta ao despacho anterior deste juízo, a 1ª ré trouxe aos autos cópia de queixas e denúncias recebidas por sua Ouvidoria e examinadas pela sua Comissão de Ética (fls. 556ss.). Todavia, não encontro das

informações trazidas qualquer indicação de que a auditoria interna da 1ª ré teve ciência das denúncias, se fez alguma diligência ou apuração e, tampouco, da conclusão a que teria chegado.

Diante disso, **DETERMINO** que a 1ª ré, por sua auditoria interna, tomando conhecimento do inteiro teor desses autos, proceda a imediata abertura de auditoria extraordinária para apuração de todos os fatos tidos por ilícitos, cuja conclusão final deverá ser remetida à CGU e devendo, no prazo de 30 dias informar a esse juízo, com os elementos de convicção colhidos (documentos e/ou depoimentos), suas conclusões (parciais ou definitivas) acerca: i) da legalidade ou da ilicitude de todos os atos de exoneração, de dispensa, de devolução, de não aproveitamento ou de rescisão contratual de servidores e empregados terceirizados desde 26/11/2019, relacionando e examinando cada ato; ii) da existência ou não, da consistência ou não de práticas de assédio moral, de perseguição e/ou de discriminação por qualquer motivo, indicando eventuais imputados; iii) sobre a salubridade e a integridade do meio ambiente laboral e sobre a existência ou não de riscos psicossociais; iv) da existência de elementos para abertura de sindicância, inquérito ou processo administrativo disciplinar em face de práticas assediadoras, ofensivas, constrangedoras, humilhantes ou, que de qualquer modo, afetam a dignidade e os direitos fundamentais de servidores, empregados e outros trabalhadores (estagiários, etc.), indicando eventuais imputados.

DEVERÁ a 1ª ré garantir a independência, a imparcialidade e a tranquilidade para a auditoria e seus membros, blindando-os de qualquer interferência, interna ou externa (salvo do TCU ou da CGU), fornecendo-lhe todos os meios a seu alcance para o bom êxito dos trabalhos no menor prazo possível.

Havendo qualquer interferência ou qualquer outra dificuldade poderá a Auditora-chefe ou qualquer membro da auditoria interna comunicar a esse juízo para, se for o caso, adotar medidas adicionais que possam resguardar o resultado útil dos trabalhos ou desse processo.

### 5.3. Ciência dos fatos narrados aos órgãos de controle

Em resposta ao despacho deste juízo, o autor informa que os ofícios que encaminhou ao Ministério Público Federal, ao Comitê de Ética da Presidência da República e à Controladoria-Geral da União no início de suas apurações e das respostas que teve.

Considerando o decurso do tempo e a grave imputação de esvaziamento das relevantes atribuições legais da 1ª ré, de ofensa aos direitos

fundamentais, de não observância dos princípios constitucionais da Administração Pública, de má-gestão pública e de prática de condutas, em tese, típicas e em face do potencial risco, se verdadeiros os fatos descritos, para a sociedade brasileira, para a Ordem jurídica, para a regularidade do serviço público prestado pela 1ª ré, para servidores (efetivos e comissionados) e empregados e para o Erário, **OFICIE-SE** ao Comitê de Ética da Presidência da República, à Controladoria Geral da União, ao Tribunal de Contas da União, ao Ministério Público Federal e ao Ministério Público do Distrito Federal e Territórios, para que, tomem ciência dos fatos narrados, enviando-lhes a cópia integral deste processo e desta decisão.

Deverá os ofícios destinados ao TCU e ao MPF consignar expressamente que a 1ª ré está por quase 3 anos sem seu Conselho Curador e mencionar que o autor encaminhou em junho/2020 a Notícia do Fato 001741-2020.10.000/6 (referência que deve constar também do ofício dirigido ao Comitê de Ética da Presidência).

No ofício dirigido à CGU, deverá constar o número do processo aberto naquele órgão (00190.105301/2020-91), ser dirigido à Coordenação-Geral da Instrução e Julgamento de Servidores e Empregados Públicos - CISEP e conter a informação da determinação desde juízo de abertura de auditoria extraordinária pela auditoria interna da 1ª ré.

#### **5.4. Regularização do endereço e dos contatos dos réus**

Examinando os autos, verifica-se a enorme dificuldade que a Secretária desta Vara (e também a Oficiala da Justiça) teve em notificar os réus, não por estarem fugindo desta Justiça, mas em face da mudança de endereço. Diante disso, **registre-se** a Secretaria o novo endereço da reclamada, a saber: SCRN 702/703, Bloco B, Asa Norte, Brasília-DF, CEP 70.720-620, Telefone: (61) 3424-0100.

#### **5.5. Politização do processo judicial**

Este Tribunal tem como missão “realizar Justiça, no âmbito das relações de trabalho, contribuindo para a paz social e o fortalecimento da cidadania”, tendo como valores, entre outros, “assegurar à sociedade o comprometimento institucional, de magistrados e servidores com a missão do TRT 10”, a ética de “agir com honestidade e integridade em todas as suas ações e relações”, o respeito à diversidade (inclusive quanto aos posicionamentos ideológicos, filosóficos e /ou partidários), a independência funcional, “como pilar da segurança jurídica e de um ambiente constitucional favorável à autonomia dos poderes”, e o respeito à

Constituição (art. 2º, I e III, “c”, “f”, “h”, “q” e “r”, do Plano Estratégico do TRT da 10ª Região para o período de 2021/2016, aprovado pela Resolução Administrativa 35/2021).

Devem todos os sujeitos do processo agirem segundo a boa-fé e zelar pela dignidade da Justiça e para o bom andamento do feito.

Dessa forma, **CONCLAMO** as partes para que não utilizem deste processo e desta Justiça para fins político-partidários, muito menos como combustível no já inflamado ambiente sociopolítico da atualidade, e que se atenham ao objeto da demanda e às questões fáticos jurídicas do litígio.

[1] Este juízo respeita opiniões em contrário, próprias do ambiente democrático em que há liberdade de pensamento e de manifestação. Todavia, não pode deixar de ignorar os diversos estudos nas diversas áreas do conhecimento que identificam as causas históricas, sociais e culturais que marcam e que alimentam a desigualdade racial e o racismo estrutural no país.

[2] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Psychosocial factors at work: recognition and control. *Report of the Joint ILO/ WHO Committee on Occupational Health. Occupational Safety and Health Series*. Genebra: 1986, n. 56, v. 5. Disponível em: <[http://www.who.int/occupational\\_health/publications/ILO\\_WHO\\_1984\\_report\\_of\\_the\\_joint\\_committee.pdf](http://www.who.int/occupational_health/publications/ILO_WHO_1984_report_of_the_joint_committee.pdf)>. Acesso em: 25 set. 2021.

[3] FACAS, Emílio Peres; MENDES, Ana Magnólia. *Estrutura do Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho*. Brasília: 2018. Disponível em: <<http://nucleotrabalho.com.br/wp-content/uploads/2018/12/Facas-Mendes-Estrutura-Fatorial-do-Protocolo-de-Avalia%C3%A7%C3%A3o-dos-Riscos-Psicossociais-no-Trabalho1.pdf>>. Acesso em: 27 set. 2021.

[4] UNIÃO EUROPEIA. Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho. *Riscos psicossociais e stresse no trabalho*. Jul. 2013. Disponível em: <[https://osha.europa.eu/pt/topics/stress/index\\_html](https://osha.europa.eu/pt/topics/stress/index_html)>. Acesso em: 28 set. 2021.

[5] ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE. *Gestão de riscos psicossociais – Modelo europeu: aspectos chaves*. 2011, p. 1. Disponível em: <[http://www.who.int/occupational\\_health/publications/fact\\_01.pdf](http://www.who.int/occupational_health/publications/fact_01.pdf)>. Acesso em: 28 set. 2021.

[6] MARTINS, Soraya Rodrigues. Subjetividade e adoecimento por Dorts em trabalhadores de um banco público em Santa Catarina. In: MENDES, Ana Magnólia. *Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas*. São Paulo: Casa do



Psicólogo, 2007, pp. 141-143; ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, op. cit., pp. 5ss; FRANCO, Tânia. Karoshi: o trabalho entre a vida e a morte. *Caderno CRH*. Salvador, v. 37, jul./dez. 2002, pp. 151-152; DEJOURS, Christophe. Entre o desespero e a esperança: como reencantar o trabalho. *Revista Cult*. n. 139, 2009, pp. 28-43.

[7] CHEHAB, Gustavo Carvalho. Como promover a saúde mental no trabalho diante das dificuldades em investigar o nexos etiológico entre trabalho e transtorno mental? In: *Direitos humanos e saúde mental no trabalho* (título provisório). Curitiba: TRT da 9ª Região, no prelo.

[8] FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. *Mini Aurélio: o dicionário da língua portuguesa*. Curitiba: Positivo, 2010, p. 71; NUNES, Pedro dos Reis. *Dicionário de Tecnologia Jurídica*. 12. ed. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1990, p. 95.

[9] GUEDES, Márcia Novaes. *Terror psicológico no trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 33.

[10] ALIANZA POR LA SEGURIDAD EN INTERNET. *Guía A.S.I. para prevención del ciber-bullyng*. México: ASI, 2012, p. 3.

[11] BELMONTE, Alexandre Agra. O assédio moral nas relações de trabalho – uma tentativa de sistematização. *Revista LTr*. São Paulo, v. 72, nº 11, nov. 2008, p. 1.329.

[12] PEDUZZI, Maria Cristina I. Assédio moral. *Revista do TST*. Brasília, v. 73, nº 2, abr./jun. 2007, p. 31.

[13] HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio moral: a violência perversa do cotidiano*. 2. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001, p. 65.

[14] SOBOLL, Lis Andrea Pereira. Assédio moral e organizacional na perspectiva psicossocial: critérios obrigatórios e complementares. In: SOBOLL, Lis Andrea Pereira (Org). *Intervenções em assédio moral e organizacional*. São Paulo: LTr, 2017, p. 15.

[15] TRINDADE, Jorge. *Manual de Psicologia Jurídica para operadores do Direito*. 3. ed. Porto Alegre: Livraria dos Advogados, 2009, p. 352.

[16] TRIGUEIRO, André. *Viver é a melhor opção: a prevenção do suicídio no Brasil e no mundo*. São Bernardo do Campo: Correio Fraternal, 2015, pp. 22-24; DEJOURS, Christophe; BÈGUE, F. *Suicídio e trabalho: o que fazer?* Brasília: Paralelo 15, 2010; SANTOS, Marcelo Augusto; SIQUEIRA, Marcus Vinícius Soares; MENDES, Ana Magnólia. Tentativas de suicídio de bancários no contexto das reestruturações produtivas. *RAC*. Curitiba, v. 14, n. 5, set./out. 2010, p. 926. Disponível em: <<http://www>.

scielo.br/pdf/rac/v14n5/v14n5a10l>. Acesso em: 28 set. 2021; RÁDIO FRANÇA INTERNACIONAL. *Após suicídio de 60 funcionários, empresa francesa é processada por assédio moral*. Paris, 7 jul. 2016. Disponível em: <<http://br.rfi.fr/franca/20160707-apos-suicidio-de-60-funcionarios-empresa-francesa-e-processada-por-assedio-moral>>. Acesso em: 28 set. 2021.

[17] THEODORO JR., Humberto. *Curso de Direito Processual Civil*. 50ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2009, v. I, p. 157.

[18] CINTRA, Antônio Carlos de Araújo; GRINOVER, Ada Pellegrini; DINAMARCO, Cândido Rangel. *Teoria Geral do Processo*. 28ª ed., São Paulo: Malheiros, 2012, p. 271.

[19] CARNELUTTI, Francesco. *Instituciones del Proceso Civil*. 4ª ed. Buenos Aires: Ediciones Juridicas Europa-America, 1950, v. I, p. 212.

[20]MAGGIO, Marcelo Paulo; DALLARI, Sueli Gandolfi. A efetivação jurídico-política do direito à saúde no Supremo Tribunal Federal. *Revista de Direito sanitário*. São Paulo, v. 17, n. 3, fev. 2017, p. 64

[21] Seja pela indivisibilidade do meio ambiente de trabalho, da organização do trabalho ou de um mesmo local de trabalho, seja pela integridade, pela universalidade e pela igualdade do direito material (do objeto) em debate.

[22] O Processo do Trabalho, mesmo após a reforma promovida pela Lei 13.467/2017, adota a teoria da individualização, na qual basta a exposição dos fatos e da relação jurídica que individualiza a ação, cabendo ao julgador enquadrá-los juridicamente. Não é necessário, como no Processo Civil, apontar os fundamentos jurídicos do pedido em razão da teoria da substanciação, abrigada no art. 319, III, in fine, do NCP. No caso, o MPT invoca às fls. 94 do PDF de sua petição inicial o art. 14, § 1º, da Lei 6.938/1991 que trata da responsabilização do “poluidor” e da legitimidade do Ministério Público.

[23] MELO, Raimundo Simão de. *Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2013, p. 52; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. Meio ambiente do trabalho saudável e equilibrado: proteção à saúde do trabalhador. *Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná*. Curitiba, n. 23, v. 2, out. 2013, p. 53.

[24] A gravação clandestina é a captação eletrônica do diálogo, por um dos interlocutores, sem o conhecimento do outro. A interceptação clandestina, por outro lado, é a intromissão de terceiro na comunicação entre duas partes que, sem o conhecimento delas, recupera ou tem acesso ao registro do diálogo.

- [25] MEIRELLES, Hely Lopes. *Direito Administrativo Brasileiro*. 15 ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1990, p. 144.
- [26] CAMBI, Eduardo. *Neoconstitucionalismo e neoprocessualismo: direitos fundamentais, políticas públicas e protagonismo judiciário*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2009, p. 364.
- [27] DESOILLE, H.; SCHERRER, J.; TRUHAUT, R. *Précis de médecine du travail*. Paris: Masson, 1975, pp. 290-303.
- [28] BRASIL. Ministério da Saúde; ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE. *Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde*. Brasília: Ministério da Saúde, 2001, p. 31.
- [29] CHEHAB, Gustavo Carvalho. *O Direito Sanitário e Ambiental do Trabalho como impositivo de uma política pública de saúde mental no trabalho*. Tese de Doutorado (em Direito). Centro Universitário de Brasília, Brasília, 2019, p. 137.
- [30] BRASIL. Ministério da Saúde; ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DE SAÚDE. Op. cit., p. 29.
- [31] CHEHAB, Gustavo Carvalho. *A privacidade ameaçada de morte: desafios à proteção dos dados pessoais na relação de emprego pelo uso da informática*. São Paulo: LTr, 2015, p. 107.
- [32] ID., pp. 108-110.
- [33] ID., p. 123.
- [34] LEONARDI, Marcel. *Tutela e privacidade na Internet*. São Paulo: Saraiva, 2012, p. 276.
- [35] MARINONI, Luiz Guilherme. *Tutela inibitória: individual e coletiva*. 5ª ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012, pp. 33-43.
- [36] ARENHART, Sérgio Cruz. A intervenção judicial e o cumprimento da tutela específica. *Revista jurídica da Seção Judiciária de Pernambuco*. Recife, n. 3, 2010, p. 263.
- [37] CHEHAB, 2019, op. cit., p. 262.
- [38] SARMENTO, Daniel. *A ponderação de interesses na Constituição Federal*. Rio de Janeiro: Lumén Juris, 2002.

[39] HESSE, Konrad. *A força normativa da Constituição*. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris, 1991, pp. 23, 25 e 27.

[40] GRINOVER, Ada Pellegrini. Princípio da proporcionalidade. Coisa julgada e justa indenização. In: GRINOVER, Ada Pellegrini. *O processo: estudos e pareceres*. São Paulo: DJR, 2006, p. 8.

[41] ALEXY, Robert. *Teoria de los Derechos Fundamentales*. Madrid: Centro de Estudios Constitucionales, 1993, p. 114.

[42] CANOTILHO, José Joaquim Gomes. *Direito Constitucional*. 6. ed. Coimbra: Almedina, 1993, p. 384.

[43] PAES, José Eduardo Sabo. *Fundações e entidades de interesse social: aspectos jurídicos, administrativos, contábeis e tributários*. 3. Ed. Brasília: Brasília Jurídica, 2001, p. 40.

#### DISPOSITIVO

Ante o exposto, na tutela antecipada requerida na Ação Civil Pública ajuizada pelo Ministério Público em face de Função Cultural Palmares e de Sérgio Nascimento de Camargo, são adotadas as seguintes:

#### 1. Decisões:

**REJEITO** a preliminar de incompetência da Justiça do Trabalho em relação às questões sanitárias e ambientais do trabalho decorrentes das alegadas práticas de assédio moral e de discriminação em face de empregados celetistas (terceirizados ou não), de ocupantes de cargos em comissão e de servidores públicos efetivos e/ou cedidos à 1ª ré.

**ACOLHO** a preliminar aduzida pelos réus, no particular, e **JULGO EXTINTA**, sem resolução do mérito, por ausência de pressuposto processual relativo à competência da Justiça do Trabalho, a pretensão relativa ao esvaziamento das atribuições legais da 1ª ré, à má-gestão, à desídia, aos comentários e manifestações públicas do 2º réu e às políticas omissivas e racistas no desenvolvimento de atividades da 1ª ré, salvo se qualquer delas tiverem relação direta ou indireta com o meio ambiente de trabalho e/ou com a saúde dos trabalhadores.

**REJEITO** a preliminar de ilegitimidade ativa.

**REJEITO** a preliminar de ilegitimidade passiva do 2º réu, sem prejuízo do exame ulterior da competência desta Justiça Especial e da ilegitimidade passiva em relação ao pedido condenatório formulado em face do 2º réu.

**DEFIRO** o pedido do Instituto de Advocacia Racial e Ambiental – IARA para ingressar na lide como *amicus curiae*, e com fulcro no art. 138, § 2º, do NCPC, confiro-lhe poderes de assistência simples (arts. 121 a 123 do NCPC), observado o disposto no § 1º do art. 138 do NCPC, ficando-lhe vedado exercer os mesmos poderes e substituir o autor, em face dos limites impostos pela Lei 7.347/1985 (arts. 5º, de I a V, e § 3º). **CONCEDO-LHE** prazo de 5 (cinco) dias, para que traga aos autos seus atos constitutivos, notadamente seus estatutos sociais.

**REJEITO**, por ora, a alegação de ilegalidade e de nulidade dos elementos de convencimento colhidos pelo autor durante seu procedimento investigativo.

**REJEITO**, no momento, a impugnação sobre a validade e /ou sobre a eficácia das provas produzidas no procedimento investigativo conduzido pelo autor.

Com ressalvas de entendimento pessoal quanto à inconstitucionalidade do art. 1º, § 3º, da Lei 8.437/1982 e considerando as peculiaridades do caso concreto, **ACOLHO PARCIALMENTE** a impugnação dos réus, em face do óbice do art. 1º, § 3º, da Lei 8.437/1982 c/c art. 1º da Lei 9.474/1997, e **INDEFIRO LIMINARMENTE** tão-somente o requerimento de tutela de urgência para elaboração de diagnóstico do meio ambiente psicossocial a ser incorporado nos Programas de Gerenciamento de Risco, de Controle Médico de Saúde Ocupacional e de Prevenção de Riscos Ambientais e a multa *astreintes* referente ao cumprimento desta obrigação.

**CONCEDO PARCIALMENTE** a tutela de urgência requerida para afastar o 2º réu tão-somente das atividades relativas à gestão de pessoas da 1ª ré, ficando proibido de, direta ou indiretamente, praticar os seguintes atos: nomeação, cessão, transferência, remoção, movimentação (vertical ou horizontal), devolução, requisição, redistribuição, designação (comissionamento e descomissionamento, inclusive de funções gratificadas), afastamento, aplicação de sanção disciplinar e exoneração de servidores públicos (comissionados, civis, militares ou cedidos) e contratação, manutenção, não aproveitamento, movimentação, devolução ao empregador, transferência, remoção, punição, designação ou reversão de cargo de confiança ou de função gratificada e cessação do contrato de trabalho por qualquer modalidade de empregados celetistas terceirizados ou cedidos e, por extensão, prorrogação, cancelamento e nova contratação de empresas de prestação de serviços terceirizados.

**INDEFIRO**, por ora, a imposição de multa *astreintes* em face da tutela de afastamento parcial das atribuições do 2º réu.

**CONCEDO PARCIALMENTE** a tutela de urgência para impor as seguintes obrigações de não fazer de caráter inibitório: i) proibição de nomear, de transferir, de ceder, de devolver ou de exonerar servidores públicos fundados em critérios ideológicos, partidários, raciais, discriminatórios ou motivados por perseguição ou por assédio moral; ii) proibição de admitir, de impedir, de não renovar, de dispensar ou de indicar para não aproveitamento de empregados terceirizados fundados em critérios ideológicos, partidários, raciais, discriminatórios ou motivados por perseguição ou por assédio moral; iii) proibição de elaboração e de transmissão a quem quer que seja de lista de empregados terceirizados indesejados em razão de critérios ideológicos, partidários, raciais, discriminatórios ou motivados por perseguição ou por assédio moral; e iv) não submeter, não permitir e não tolerar a exposição de trabalhadores, independentemente da natureza do vínculo, a atos, práticas e situações de assédio moral, de perseguição, de práticas vexatórias, de intimidação, de humilhação, de pressão psicológica, de condutas abusivas, de constrangimentos, de ofensas, de ameaças, por qualquer meio ou forma, especialmente as advindas de gestores, administradores, diretores e outras chefias e coordenação ou que, de alguma forma, causem riscos à integridade física, psicológica ou moral a esses trabalhadores.

Considerando a necessidade concreta, pelos elementos fáticos trazidos aos autos, de medidas adicionais adequadas destinadas à efetivação da tutela provisória (art. 297 do NCPC), a assegurar o resultado útil do processo (art. 536 do NCPC) e a garantir a tranquila tramitação do feito (art. 139, III e IV, do NCPC), **IMPONHO** a seguinte medida adicional de caráter cautelar: proibição de – direta, indiretamente ou por terceiros – manifestação, comentário ou prática vexatória, de assédio, de *cyberbullying*, de perseguição, de intimidação, de humilhação, de constrangimento, de insinuações, de deboches, de piadas, de ironias, de ataques, de ofensa ou de ameaça em desfavor de trabalhadores, ex-trabalhadores, testemunhas (deste feito, de procedimento preparatório a esta demanda e/ou de apuração ou auditoria interna e/ou externa), sujeitos ou pessoas que atuem neste processo ou em desfavor da Justiça (de quaisquer órgãos, juízes e Tribunais), da Imprensa (quaisquer meios, periódicos e profissionais) ou de familiares pelo uso de redes sociais, de comunicação de massa ou de quaisquer meios eletrônicos, especialmente os de transmissão interpessoal, ficando permitida a livre e a respeitosa manifestação de pensamento, de resposta ou de crítica, desde que observe a Constituição, as leis, os direitos fundamentais ou os direitos subjetivos de outrem.

**DEFIRO PARCIALMENTE** a tutela para impor multa diária de R\$ 5.000,00 por obrigação inibitória ou cautelar descumprida por quaisquer dos réus.

## **2. Determinações:**



**DETERMINO** que, enquanto vigente a tutela de afastamento parcial do 2º réu, as atribuições referentes à gestão de pessoas ora destacadas passam a ser exercidas, *in continenti*, diretamente pelo Diretor do Departamento de Fomento e Promoção da Cultura Afrobrasileira, independentemente de compromisso judicial, ficando a Divisão de Administração de Pessoal diretamente subordinada a ele nesses assuntos (e nos enumerados no art. 16, VI, do Regimento Interno da 1ª ré).

**DETERMINO** que a 1ª ré, por sua auditoria interna, tomando conhecimento do inteiro teor desses autos, proceda a imediata abertura de auditoria extraordinária para apuração de todos os fatos tidos por ilícitos, cuja conclusão final deverá ser remetida à CGU e devendo, no prazo de 30 dias informar a esse juízo, com os elementos de convicção colhidos (documentos e/ou depoimentos), suas conclusões (parciais ou definitivas) acerca: i) da legalidade ou da ilicitude de todos os atos de exoneração, de dispensa, de devolução, de não aproveitamento ou de rescisão contratual de servidores e empregados terceirizados desde 26/11/2019, relacionando e examinando cada ato; ii) da existência ou não, da consistência ou não de práticas de assédio moral, de perseguição e/ou de discriminação por qualquer motivo, indicando eventuais imputados; iii) sobre a salubridade e a integridade do meio ambiente laboral e sobre a existência ou não de riscos psicossociais; iv) da existência de elementos para abertura de sindicância, inquérito ou processo administrativo disciplinar em face de práticas assediadoras, ofensivas, constrangedoras, humilhantes ou, que de qualquer modo, afetam a dignidade e os direitos fundamentais de servidores, empregados e outros trabalhadores (estagiários, etc.), indicando eventuais imputados.

### **3. Ofícios e mandado:**

**EXPEÇA-SE**, com urgência, mandado judicial para o afastamento parcial do 2º réu apenas das atividades relativas à gestão de pessoas da 1ª ré, ficando proibido de, direta ou indiretamente, praticar os seguintes atos: nomeação, cessão, transferência, remoção, movimentação (vertical ou horizontal), devolução, requisição, redistribuição, designação (comissionamento e descomissionamento, inclusive de funções gratificadas), afastamento, aplicação de sanção disciplinares e exoneração de servidores públicos (comissionados, civis, militares ou cedidos) e contratação, manutenção, não aproveitamento, movimentação, devolução ao empregador, transferência, remoção, punição, designação ou reversão de cargo de confiança ou de função gratificada e cessação do contrato de trabalho por qualquer modalidade de empregados celetistas terceirizados ou cedidos e, por extensão, prorrogação, cancelamento e nova contratação de empresas de prestação de serviços terceirizados.

**OFICIE-SE** ao Twitter para que, tomando ciência da presente decisão: i) forneça a esse juízo todas as mensagens postadas por quaisquer dos réus desde 26/11/2019, inclusive as que tiverem sido excluídas, especialmente da conta @sergiodireita1; ii) informe ou disponibilize acesso a este juízo para, se necessário em face da tutela cautelar imposta, permitir o envio imediato de eventuais ordens judiciais que se fizerem necessárias; iii) avalie a necessidade de marcar ou de excluir mensagens e manifestações de terceiros (inclusive de mero apoio), anteriores, atuais ou futuras, de contas dos réus que violem os direitos fundamentais da pessoa humana, ofendam à dignidade da Justiça, de qualquer dos sujeitos desse processo ou de órgãos ou profissionais de Imprensa, constituam, em tese, ilícito penal, assédio moral, *cyberbullying*, intimidação, ofensa ou ameaça ou quebrem as regras de uso da sua rede.

**OFICIE-SE** ao eminente Sr. Ministro Chefe da Casa Civil da Presidência da República, para que, tomando ciência da presente decisão e das denúncias feitas pelo autor, avalie, segundo seu prudente juízo, a conveniência e a oportunidade de recomposição do Conselho Curador da 1ª ré com a nomeação de novos membros, a teor do disposto nos arts. 5º, IV, do Decreto-Lei 200/1967 c/c arts. 3º da Lei 7.668/1988 e 6º do Estatuto da 1ª ré, aprovado pelo Decreto 6.853/2009, como entender de direito.

**OFICIE-SE** ao Comitê de Ética da Presidência da República, à Controladoria Geral da União, ao Tribunal de Contas da União, ao Ministério Público Federal e ao Ministério Público do Distrito Federal e Territórios, para que, tomem ciência dos fatos narrados, enviando-lhes a cópia integral deste processo e desta decisão.

Deverá os ofícios destinados ao TCU e ao MPF consignar expressamente que a 1ª ré está por quase 3 anos sem seu Conselho Curador e mencionar que o autor encaminhou em junho/2020 a Notícia do Fato 001741-2020.10.000/6 (referência que deve constar também do ofício dirigido ao Comitê de Ética da Presidência).

No ofício dirigido à CGU, deverá constar o número do processo aberto naquele órgão (00190.105301/2020-91), ser dirigido à Coordenação-Geral da Instrução e Julgamento de Servidores e Empregados Públicos - CISEP e conter a informação da determinação desde juízo de abertura de auditoria extraordinária pela auditoria interna da 1ª ré.

#### **4. Observações e recomendações:**

a) Em relação ao afastamento parcial do 2º réu

A medida de afastamento parcial do 2º réu poderá ser a qualquer momento revista, ampliada ou reduzida, especialmente se ela se mostrar ineficaz (inadequada), excessiva (pouco ou não necessária) ou desproporcional (sem proporcionalidade em sentido estrito).

Havendo, por qualquer motivo, afastamento temporário do 2º réu, ficará suspensa a medida de urgência supra deferida (isto é, ficará sob condição suspensiva) e, caso ocorra seu afastamento definitivo, a medida perderá sua eficácia (sujeita a efeito resolutivo).

Ficam resguardadas todas as prerrogativas do Exmº Sr. Presidente da República (ou de outra(s) autoridade(s) por ele delegada(s), salvo o 2º réu em relação às atribuições ora restringidas), inclusive para, como entender de direito, nomear ou exonerar os ocupantes dos cargos em comissão, notadamente para o provimento do cargo vago de Departamento de Proteção ao Patrimônio Afrobrasileiro; para designar outro diretor ou substituto para exercer as atribuições de gestão de pessoas objeto da presente medida; e para escolher e nomear os membros do Conselho Curador da 2ª ré.

b) Relativamente às obrigações de não fazer

Em caso de descumprimento das obrigações de não fazer, havendo necessidade e independentemente da multa ora imposta, poderá esse juízo adotar outras medidas assecuratórias para garantir o resultado prático equivalente (art. 297 c/c art. 536 do NCPC).

c) Quanto aos trabalhos da auditoria interna

DEVERÁ a 1ª ré garantir a independência, a imparcialidade e a tranquilidade para a auditoria e seus membros, blindando-os de qualquer interferência, interna ou externa (salvo do TCU ou da CGU), fornecendo-lhe todos os meios a seu alcance para o bom êxito dos trabalhos no menor prazo possível.

Havendo qualquer interferência ou qualquer outra dificuldade poderá a Auditora-chefe ou qualquer membro da auditoria interna comunicar a esse juízo para, se for o caso, adotar medidas adicionais que possam resguardar o resultado útil dos trabalhos ou desse processo.

d) Para os sujeitos do processo

**CONCLAMO** as partes para que não utilizem deste processo e desta Justiça para fins político-partidários, muito menos como combustível no já inflamado ambiente sociopolítico da atualidade, e que se atenham ao objeto da demanda e às questões fáticas jurídicas do litígio.

## **5. Registros e comandos finais:**

**Registre-se** a Secretaria no PJe a qualidade do IARA como *amicus curiae* ou como assistente simples.

**Registre-se** a Secretaria o novo endereço da reclamada, a saber: SCRN 702/703, Bloco B, Asa Norte, Brasília-DF, CEP 70.720-620, Telefone: (61) 3424-0100.

**Deverá** a secretaria utilizar nas comunicações e nos ofícios a versão em PDF desta decisão.

**Intimem-se as partes. Publique-se. Cumpra-se.**

BRASILIA/DF, 11 de outubro de 2021.

GUSTAVO CARVALHO CHEHAB  
Juiz do Trabalho Substituto



Assinado eletronicamente por: GUSTAVO CARVALHO CHEHAB - Juntado em: 11/10/2021 13:38:01 - d2bd218  
<https://pje.trt10.jus.br/pjekz/validacao/21101113312453400000028070515?instancia=1>  
Número do processo: 0000673-91.2021.5.10.0021  
Número do documento: 21101113312453400000028070515