

Relatório Fundamentação

PODER JUDICIÁRIO FEDERAL
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 1ª REGIÃO
30ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro
RUA DO LAVRADIO, 132, 5º Andar, CENTRO, RIO DE JANEIRO - RJ - CEP: 20230-070
tel: (21) 23805130 - e.mail: vt30.rj@trt1.jus.br

PROCESSO: 0101404-93.2016.5.01.0030
CLASSE: AÇÃO CIVIL PÚBLICA (65)
RECLAMANTE: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
RECLAMADO: BANCO BRADESCO S.A.

SENTENÇA PJe

Vistos etc.

I- MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO ajuizou ação civil pública em face de BANCO BRADESCO S.A., narrando fatos, fundamentos e pedindo as reparações elencadas na sua inicial.

Deferido o ingresso na lide como assistente litisconsorcial da parte autora à Federação Interestadual dos Trabalhadores e Pesquisadores em Serviços de Telecomunicações.

Defendeu-se o réu arguindo preliminares, contrariando o pedido e esperando a improcedência.

Produzida farta prova documental.

Despacho sob o ID 1Ffb703 rejeitando as preliminares arguidas pela ré em sua defesa.

Inquiridas testemunhas, a do autor por meio de carta precatória.

Encerrada a instrução. Razões finais remissivas com apresentação de memoriais. Inconciliados.

Relatados, decido.

II- PRELIMINARES

As preliminares arguidas na defesa foram rejeitadas fundamentadamente no despacho de ID. 1Ffb703.

III- PRESCRIÇÃO

O relatório que fundamenta a presente ação é parte constante do auto de infração nº 20.449.323-4 lavrado em 18/12/2014 (ID. 2ccb493 - Pág. 4). Ajuizada a ação em 09/09/2016, não há que se falar em prescrição, eis que ocorreu dentro do prazo do art. artigo 21 da Lei nº 4.717/65, aplicável por analogia à ação civil pública. Rejeito.

IV- TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. CONSEQUÊNCIAS. DANO MORAL COLETIVO

Trata-se de ação civil pública ajuizada com base em relatório produzida por força de ação fiscal com abrangência nacional promovida de outubro/2013 a julho/2014 pela Secretaria de Inspeção do Trabalho - SIT, órgão do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE, onde foram analisadas condições de labor de 5.038 trabalhadores nas centrais de teleatendimento do BANCO BRADESCO S/A, em funcionamento dentro dos estabelecimentos da empresa CONTAX em

Recife/PE, São Paulo/SP e Rio de Janeiro/RJ.

Diz o autor que a fiscalização levada a efeito visou verificar, além das questões de saúde e segurança no trabalho, assédio moral e terceirização com o intuito de identifica-los e aos responsáveis pelos danos causados, bem como o cumprimento das normas legais relativas à jornada, ao descanso, ao salário e ao FGTS, entre outras; que o objetivo principal da ação fiscal foi a identificação das causas do adoecimento massivo dos operadores de teleatendimento, a forma de organização do trabalho e o modelo de contratação por empresa interposta.

Sustenta ainda que na fiscalização comprovou-se que o BANCO BRADESCO S/A terceirizou e fragmentou suas atividades distribuindo-as entre as centrais de teleatendimento operadas dentro dos estabelecimentos da empresa contratada através de 04 contratos de prestação de serviço firmados com a CONTAX S/A, cujos serviços integram o objeto social do contratante, ou seja, os contratos formalizados evidenciam que os serviços prestados nas centrais de teleatendimento terceirizadas são próprios do BANCO BRADESCO, além de permanentes e essenciais à sua atividade principal e prestados aos seus clientes também nas agências bancárias que funcionam com empregados diretamente contratados. Aduz que é o BANCO BRADESCO S/A quem estabelece as condições, os preços, os limites e as restrições referentes aos serviços contratados pelos clientes, informações essas que constam dos sistemas informatizados pertencentes ao BRADESCO, acessados igualmente pelos operadores de teleatendimento e pelos funcionários das agências do BANCO; que o banco exerce total controle sobre as atividades realizadas pelos trabalhadores intermediados pela CONTAX S.A sendo presente a subordinação jurídica, a pessoalidade, a não eventualidade e a onerosidade; que é o réu quem estabelece o valor do salário a ser pago aos teleatendentes, na medida em que estipula uma parcela variável a ser acrescida ao salário fixo (RV - remuneração variável) e determina as metas a serem atingidas para o recebimento da mesma, também os

critérios de perda da RV e o seu limite (teto); que o réu promove com a utilização de trabalhadores intermediados pela CONTAX acentuado rebaixamento do piso salarial e dos demais benefícios econômicos e sociais conquistados pela categoria dos bancários; que a alimentação do trabalhador terceirizado é precarizada, na medida em que recebem valor de ticket refeição/alimentação bem inferior ao dos empregados próprios do BANCO BRADESCO S/A; que os trabalhadores intermediados sofrem descontos salariais indevidos por motivos diversos, como desconto dos protetores da espuma e dos tubos de voz e "desconto por ausência injustificada", nos casos em que o operador se ausentou do PA (Posto de Atendimento) para atendimento médico emergencial, já que a "declaração de comparecimento" ao médico não é aceita para abonar falta ou atraso; que se constatou o estímulo abusivo à competição e exibição dos resultados individuais, o monitoramento contínuo e a vigilância ostensiva do trabalhador, a cobrança de metas inalcançáveis, o controle do tempo de permanência no banheiro, o disciplinamento com rigor excessivo e punições abusivas, ameaças de demissão por justa causa como coação para pedido de demissão e que, entre todas as práticas assediadoras relacionadas à gestão da jornada, chama atenção a medição da "aderência" como indicador de desempenho, com meta estabelecida, que provoca prejuízos na avaliação e na remuneração quando não alcançada; que a "aderência" significa a medida, minuto a minuto, do cumprimento exato da escala planejada, devendo o operador estar conectado (logado) em todos os períodos programados para trabalho e desconectado (deslogado) em todos os períodos programados para pausas e intervalos, o que requer dos operadores comportamento incompatível com a natureza humana, desrespeitando-lhes as diferenças individuais e reduzindo-os à condição de máquina.

Diante das irregularidades verificadas, conclui o Parquet pela existência de fraude à relação de emprego, com a utilização de terceirização ilícita e o descumprimento das normas regulamentadoras protetivas da saúde e segurança dos trabalhadores, tendo como agravantes o não reconhecimento dos riscos e a não implementação dos programas PVE, PCMSO E PPRA, além do adoecimento dos

funcionários causado tanto pela omissão do empregador quanto, e principalmente, pela sua ação, diante da utilização de métodos de gestão assediadores, rigor excessivo e punições abusivas. Por tais motivos o autor ajuizou a presente ação civil pública, buscando a abstenção da terceirização ilícita e do assédio moral, bem como o fornecimento de um meio ambiente de trabalho digno e saudável aos empregados.

O réu, em síntese, diz que a contratação da CONTAX não envolve locação de mão de obra, mas sim contratação de prestação de serviço especializado, específico e determinado, não estando sujeito à disciplina da Súmula nº 331/TST; que não possui qualquer tipo de ingerência sobre a prestação dos serviços dos empregados da CONTAX, não havendo prepostos do BRADESCO lotados na sede da empresa contratada; que é a Contax a responsável por toda a operacionalização, gestão, criação, manutenção e gerenciamento dos recursos humanos e materiais necessários à execução da prestação dos serviços que oferece no mercado e nada impede que haja o revezamento interno de empregados, que podem trabalhar indistintamente para diversos tomadores de serviços, não havendo pessoalidade. Sustenta que jamais remunerou diretamente os empregados da Contax, que recebem sua remuneração da própria contratada; que não tem por atividade fim a prestação de serviços de teleatendimento e que, com o advento da Lei nº 13.429/17 é possível contratar serviços de empresas terceiras, desde que o serviço seja determinado e específico, como é o caso em tela. Requer a declaração de nulidade incidental do Auto de Infração de forma que, não havendo relação jurídica entre a CONTAX e o BRADESCO que autorize a imposição de penalidades administrativas, todos os demais autos de infração decorrentes devem ser declarados ineficazes como meio de prova para as alegações do Autor e que a eficácia da sentença seja limitada à competência territorial do juízo da cidade de Rio de Janeiro - RJ, sob pena de violação ao art. 16 da Lei nº 7.347/85. Sustenta, por fim, que a contratação envolvendo a Contax e o Banco Bradesco sempre se deu em estrita atenção ao marco regulamentar aplicável, seja porque nunca se tratou de fornecimento de mão de obra, mas de

contrato de prestação de serviços específicos e determinados que não dizem respeito à realização de atividades de intermediação de valores, e, portanto, de atividade fim do Banco, ou porque nunca representou a configuração de vínculo empregatício com os empregados da Contax, não havendo qualquer irregularidade.

Na petição de ID 03F975a o réu comunica a rescisão do contrato com a CONTAX em agosto/2017. Ressalta, ainda, a decisão proferida pelo STF nos autos do RE 760931 em setembro/2017 na qual afasta a dicotomia entre atividade-fim e atividade-meio para verificação da legalidade da terceirização. Sustenta, ainda, que com a publicação da Lei nº 13.467/17, em vigor desde 11/11/2017, há a possibilidade de contratação de empresa prestadora de serviços relativos à atividade principal da contratante.

Os pedidos se referem a situação pretérita às decisões proferidas pelo STF e ao aparato legal que veio à luz a partir de março de 2017 e deve ser analisado sob a égide das normas jurídicas, doutrina e jurisprudência então aplicáveis, à vista inclusive da Súmula 331, do TST que dispõe em seu item I que "a contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário".

Inicialmente, rejeito o requerimento do réu de que seja analisada apenas a situação em que se encontram os empregados lotados no Rio de Janeiro, eis que ação tem abrangência nacional, tendo em vista a constatação de práticas padronizadas de organização do trabalho levadas a efeito pelo réu e que atingem igualmente grande número de trabalhadores nos Estados do Rio de Janeiro, São Paulo e Pernambuco. Sobre a competência deste Juízo para o julgamento de ação civil pública de âmbito nacional há entendimento consolidado do TST , à vista da OJ 130 da SDI-II.

O relatório fiscal de ID 92f0384, parte integrante do auto de infração nº 20.449.323-4, foi elaborado minuciosamente por equipe multidisciplinar de auditores fiscais do MTE nas centrais de teleatendimento do BANCO BRADESCO S/A que funcionaram dentro dos estabelecimentos da empresa Contax S/A no Recife/PE, Rio de Janeiro/RJ e em São Paulo/SP, tendo em vista o elevado número de denúncias recebidas pelas Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego do MTE, oriundas dos trabalhadores e do Sindicato, além de requerimento do Ministério Público do Trabalho. Verificou-se a prática padronizada nos três Estados referidos e o que alertou o MTE foi o falecimento de uma operadora de teleatendimento dentro de um dos sites da Contax S/A no Recife, no final de 2011, além de dados informados pelo INSS que indicaram o adoecimento massivo dos operadores de teleatendimento contratados por meio da Contax SA, com fortes indícios de subnotificação das ocorrências pela não emissão de CAT.

Quanto à nulidade do referido relatório que integra o auto de infração nº 20.449.323-4, rejeito. Com efeito, o auto de infração lavrado por auditor fiscal do Ministério do Trabalho e Emprego trata-se de ato administrativo e que goza de presunção de veracidade, conforme art. 37 da CRFB, não logrando o réu demonstrar qualquer irregularidade capaz de invalidá-lo, ônus que lhe competia.

A ação fiscal nacional foi realizada entre outubro de 2013 e julho de 2014 e alcançou 5.038 trabalhadores em atividade nas centrais de teleatendimento do BANCO BRADESCO operadas nos estabelecimentos da Contax, situadas no Recife/PE, Rio de Janeiro/RJ e em São Paulo/SP no período de janeiro de 2012 a dezembro de 2013.

No referido relatório verificou-se que as normas regulamentadoras protetivas da saúde não foram cumpridas, entre elas a NR 17, Anexo II, desatendida na sua quase totalidade, tendo como agravantes o não reconhecimento dos riscos, a ausência das obrigatórias medidas preventivas nela estabelecidas, a falta de implementação do Programa de Vigilância Epidemiológica, Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional e Programa de Prevenção dos Riscos Ambientais. Além das condutas omissivas, verificou-se a presença de condutas ativas revelando um modelo de gestão de trabalho por estresse, baseada em avançada tecnologia de controle e monitoramento contínuo, com pressão para aceleração do trabalho e aumento das vendas, exigindo o máximo esforço em ambiente de competitividade exacerbada, levando o trabalhador à exaustão física, mental e emocional.

Constatou-se, ainda, que os adoecidos, os menos produtivos e os que questionam os métodos e procedimentos adotados são expurgados do quadro e substituídos por novos trabalhadores e a alta rotatividade é programada e faz parte da estrutura organizacional, havendo práticas de assédio moral intensificadas durante o processo de exclusão do trabalhador por meio de um sistema que conjuga a vigilância ostensiva direcionada à busca de qualquer conduta faltosa, erros de procedimento e o rigor absoluto na assiduidade e na pontualidade, seguida da aplicação de uma escala perversa de punições sucessivas, que visa, em verdade, a desistência forçada do trabalhador que é levado à extinção do contrato "a pedido", diante da ameaça da demissão por justa causa.

Dentre as práticas organizacionais ensejadoras do adoecimento, verificou-se o ritmo intenso de trabalho imposto pelo fluxo contínuo dos processos com velocidade controlada pelos gestores, sem intervalos entre as ligações; os tempos de ligação e pausas permanentemente controlados e medidos em segundos e minutos, exigindo obediência estrita a horários programados (aderência); a fala moldada por 'scripts' padronizados e estereotipados, distante

do padrão de linguagem do trabalhador que é obrigado a falsear emoções, manter 'sorriso' na voz, ainda que após tratamento agressivo por parte do cliente; o controle do tempo de uso do banheiro, registrado como "pausa pessoal", obrigatoriamente avisada ao supervisor, provocando constrangimento aos trabalhadores; o monitoramento contínuo presencial e remoto das atividades, da postura, dos dados digitados no sistema; a escuta de ligações sem conhecimento do empregado para avaliação individual de desempenho, em que qualquer erro de procedimento leva a punições desproporcionais e cortes de remuneração, provocando insegurança financeira na vida do trabalhador; a pressão para redução do tempo de atendimento, com metas estabelecidas e 'ranking' divulgado diariamente; a pressão para o cumprimento de metas de vendas e dos indicadores de produtividade, muitas vezes, inalcançáveis.

Dentre os serviços contratados pelo réu, à vista dos contratos trazidos sob os Ids aaf559d, 5b0565f, 6c27638 e c4af6ed, destacam-se os de telemarketing receptivo dos clientes do réu compreendendo toda a infraestrutura física e tecnológica, em especial prestar atendimento aos que possuem contrato com a Finasa, no esclarecimento de dúvidas e informações; orientações de como obter financiamento e cálculo de contratos em atraso; realizar serviços e transações disponíveis no sistema de Atendimento - MCSI e atendimento de reclamações e sugestões; prestar atendimento aos clientes que possuem contrato com a Ford Credit no esclarecimento de dúvidas, informações e serviços; atender reclamações e sugestões; atender e efetuar ligações, seguindo o 'script' definido pelo contratante com o objetivo de prestar informações sobre seus procedimentos e produtos; serviço de Atendimento ao Consumidor (SAC); cobrança operacional - receptivo (Cobrança); bloqueio e desbloqueio de cartões do banco; prestar informações diversas sobre o contrato, tais como datas de vencimento, número de parcelas, planos, cálculos dentre outros; realizar prorrogações de cheques, quitação antecipada, envio de 2ª (segunda) via de carnê e esclarecimento de dúvidas em geral.

A testemunha ouvida por meio de carta precatória é Auditora Fiscal do Trabalho e acompanhou o processo fiscalizatório que ensejou o relatório fiscal que fundamenta a presente ação. Declarou referida testemunha "que havia subordinação por parte do Banco em relação aos "teleatendentes"; que a subordinação é diferente da clássica em virtude da própria natureza da atividade desenvolvida, a qual existe presença forte dos meios telemáticos, sendo os comandos repassados muitas vezes por email e à distância; que as ordens, metas, monitorias ocorriam à distância e eram repassadas do pessoal do Bradesco para a gerência que estava no site da Contax, que repassava para o supervisor, que passava para os "teleatendentes"; que consta do próprio contrato do Bradesco com a Contax a exigência de ter PAs para que pessoas do Bradesco escutassem as ligações em tempo real; que não presenciou esse fato, todavia viu o contrato com a cláusula e também escutou relatos de gerentes que narraram essa situação, inclusive informando que havia monitoria tanto diretamente pelo Bradesco, como pelas pessoas da Contax vinculadas ao contrato Bradesco e, ainda, uma terceira empresa específica para monitoria; que a depoente informou que verificou as operações ocorridas tanto no setor ativo como receptivo; que dentro do setor ativo a depoente se recorda bem da linha que ofertavam crédito, empréstimo, a empresas com máquina Cielo; que os "teleatendentes" viam toda a movimentação de vendas da pessoa jurídica e com base nessa análise faziam a oferta; que os "teleatendentes" assinavam termo de confidencialidade, desde a admissão; que os "teleatendentes" poderiam atender os não correntistas, inclusive para abertura de conta (pré abertura, já que a finalização ocorria pelo Banco); que também poderia haver financiamento de veículos para não correntista; que a depoente presenciou as atividades de venda de seguros, financiamento de veículos, IG (instruções gerais) e Cielo; (...) que a jornada de trabalho só era computada quando o "teleatendente" acessava o sistema através de login; que o tempo da catraca até o login não era computado; que, salvo melhor Juízo, para o Bradesco, chegou ao tempo médio de 18 minutos da catraca até o login e 18 minutos do logout até a catraca, isso porque há gasto de tempo para

pegar elevador, guardar materiais, etc.; que existiam planejamento de horário por parte da Contax, incluindo o horário de entrada, de saída e as pausas; que o controle dessa jornada era grande e a verificação da realização do planejamento se dava o nome de aderência; que para ter uma boa aderência muitos "teleatendentes" ficavam sem ir ao banheiro, por exemplo, para cumprir o planejamento traçado; (...) que quase nunca eram emitas as CATs, verificando que eram emitidas apenas em relação a quedas dentro do site e acidente no trajeto; que verificou muitas reclamações em relação a dores de ouvido, PAIR, infecções urinárias, tendinite, abortos, problemas nas cordas vocais, lombalgia, etc.; que não verificou no período da fiscalização nenhuma CAT relacionada a doenças ocupacionais; que além das pausas obrigatórias existiam pausas para ir ao banheiro, acreditando a depoente que eram 2 pausas, cada uma de 5 minutos; que os "teleatendentes" diziam que iam beber pouca água para evitar a ida ao banheiro; que se fosse várias vezes ao banheiro, diminuía a aderência; que coordenador e o coordenador de outras pessoas e assim sucessivamente; (...) que por conta das metas há cobrança e fiscalização; que muitas vezes vinham ordens diretas do próprio banco através de email para que um "teleatendente" específico fosse dispensado; que o banco dava essas ordens quando as reclamações chegavam até a instituição através de ouvidorias, por exemplo em caso de clonagem de cartões, ou através de ações judiciais".

Já a testemunha do réu, sua empregada direta, trabalhou pelo Banco junto a operação na central de atendimento de financiamento de veículos na Contax e reconheceu que lá havia 5 (cinco) prepostos do banco, o que contraria diretamente a defesa no particular. Declarou ainda que os chefes de serviço lotados na Contax **eram responsáveis pela gestão dos indicadores estabelecidos em contrato, o que era realizado por meio do sistema de gerenciamento de chamadas** pela sua equipe e havia outra, interna do banco, responsável por aferir a qualidade do atendimento, a produtividade e o tempo logado dos terceirizados, dentre outros indicadores. Disse, ainda, que na operação onde lotada junto a Contax havia duas equipes presentes, a sua relativa

ao pós venda de financiamento de veículos (Bradesco Financiamento) e outra ligada a produto diverso do banco, como 'informações gerais' aos clientes Bradesco.

Confirmou, ainda, que na operação e em relação ao seu produto (Finasa) os clientes ligavam com dúvidas em relação aos seus financiamentos e tinham acesso às informações de parcelas vencidas e a vencer, com a emissão de boletos com os valores atualizados das parcelas em atraso através do sistema fornecido pelo réu e utilizado pelos teleatendentes, acessado com login e senha pessoais, aquele fornecido pelo banco réu e a senha gerada no próprio sistema, pelo operador.

A terceirização levada a efeito através do contrato firmado entre Bradesco e Contax não era temporária, nem de vigilância e limpeza, sendo essas exceções as admitidas à época dos fatos. Também não era de serviços especializados por parte da Contax, mas de verdadeira interação entre cliente do banco/grupo e a própria instituição bancária/coligadas. Restou claro pela prova produzida, inclusive pelo próprio réu, que o banco participava da execução do contrato, fazendo medições de desempenho através de seus prepostos empregados lotados na operação - no local da prestação de serviço, bem como no estabelecimento do banco, em local diverso, em relação à produtividade, qualidade do atendimento, tempo logado, aderência e dando orientações que eram levadas pelos prepostos na operação aos coordenadores/supervisores da contratada e por meio desses aos teleatendentes.

O objeto do contrato firmado entre Contax e Bradesco estava inserido na atividade fim do banco, na medida em que as tarefas desenvolvidas pelos atendentes, coordenadores/supervisores se ajustavam "ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador, compondo sua essência", nas palavras de Maurício Godinho Delgado ('Curso de Direito do Trabalho', LTr, 2002).

A finalidade era o próprio negócio desenvolvido pelo banco/grupo e os trabalhadores terceirizados estavam sujeitos às metas estabelecidas e cobradas pelo banco, ao ponto de ser possível indicar dispensas e substituições. Também havia pelo banco a medição da taxa de aderência, dentre outras, que é exatamente o tempo em que o trabalhador permanece logado no sistema, restando clara a presença de controle, comando, da adoção de padrões de qualidade e produtividade determinadas pelo réu, inseridos os trabalhadores terceirizados na estrutura produtiva do banco, o que impõe o reconhecimento da ilicitude da terceirização levada a efeito e a responsabilidade direta do réu pelos danos causados aos empregados.

Não é de hoje que esse tipo de terceirização é levada a efeito pelo Bradesco, e que veio há muito ao conhecimento deste Judiciário em diversas ações individuais onde se busca o reconhecimento da relação de emprego direta.

Com o advento das leis 13.429 e 13.457 de 2017 a terceirização antes impedida na atividade fim, à luz das balizas dadas pela CLT, doutrina e jurisprudência no intuito de manter o marco civilizatório até então construído pelo Direito do Trabalho e que privilegiava a relação bilateral entre empregado e empregador, passou a ser admitida para os serviços discriminados no contrato, em verdadeiro alheamento da execução do objeto social da empresa tomadora. Porém, essa possibilidade e seus contornos ainda carecem de análise crítica da doutrina e da jurisprudência, notadamente quanto à constitucionalidade material de suas disposições, inclusive pelo ferimento à isonomia entre os trabalhadores terceirizados e os empregados diretos das tomadoras, com a revogação do art. 12, a, da lei 6019/74, tanto no aspecto salarial quanto em relação às condições de segurança e saúde do trabalho, sindicalização entre outros. Porém, a aplicação das novas leis não retroage e os fatos discutidos na presente ação lhes são

anteriores, como já dito.

O contrato denunciado e discutido nestes autos foi rescindido no curso da lide, mas é ainda válido o pedido para ser o réu impedido de utilizar a terceirização como forma de precarização de direitos e das condições de saúde e segurança do trabalho, de esgarçar a categoria dos bancários, de aviltar salários, de tratar sem isonomia terceirizados e empregados diretos, de manter como terceirizados trabalhadores com vínculo de pessoalidade e subordinação jurídica, ainda que estrutural. Ou seja, ainda que se possa admitir hoje a terceirização da própria atividade fim, não é possível o afastamento dos preceitos constitucionais referentes à dignidade da pessoa humana e a função social do trabalho e da empresa (art. 1.º, III e IV), à construção de uma sociedade livre, justa e solidária, com medidas que erradiquem a pobreza, a marginalização e reduzam as desigualdades, garantindo o desenvolvimento nacional a bem de todos (artigo 3.º e incisos), à prevalência dos direitos humanos e garantia de isonomia entre os trabalhadores, com a busca do pleno emprego e de meio ambiente seguro para todos (art. 4.º, II; art. 7.º, caput, XXII, XXX, XXXII; art. 170, caput e incisos VIII), inclusive à vista da Convenção 155 da OIT, integrada ao nosso ordenamento jurídico pelo Decreto n.º 1.254, de 29/09/1994.

Assim, julgo procedente o pedido definitivo contido no item 4, em abrangência nacional (OJ 130 da SDI-II), para condenar o réu a:

- **ABSTER-SE** de contratar trabalhadores para serviço de teleatendimento e atividades operacionais correlatas por interposta empresa, não obstante os mantenha sob subordinação jurídica, ainda que estrutural, e os serviços sejam desenvolvidos com os elementos da relação de emprego direta, devendo nesse caso manter com os mesmos relação de emprego direta, com garantia de direitos trabalhistas, sociais e os da categoria profissional dos bancários, sob pena de pagar multa mensal de R\$ 100.000,00 reversível ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT);

- ABSTER-SE de tratar desigualmente os trabalhadores contratados devendo todos, terceirizados ou não, serem admitidos pelo meio legal e gozarem de meio ambiente de trabalho sadio e adequado, sob pena de pagamento de multa mensal de R\$ 100.000,00 (cem mil reais), reversível ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT).

Quanto ao tratamento dispensado aos empregados, houve exaustiva comprovação das práticas desumanas e assediadoras que levaram ao adoecimento físico e psíquico os operadores de tele-atendimento. Restou ainda caracterizado o dano moral coletivo na esfera das relações laborais, pois a conduta antijurídica efetivada contra trabalhadores transcendeu o interesse jurídico individualmente considerado e atingiu interesses socialmente relevantes para a coletividade. A prática da terceirização ilícita com a execução de serviços bancários pelos empregados terceirizados, sem conferir os mesmos salários, benefícios e proteção concedidos à categoria dos bancários, além do emprego de práticas de gestão e de processos de trabalho nocivas aos trabalhadores, que culminaram no aumento de doenças ocupacionais, representa ilícito a ser freado pelo Judiciário.

Julgo, pois, procedente em parte o pedido condenando o réu, sob pena de pagamento de multa mensal de R\$ 100.000,00 (cinquenta mil reais) por obrigação descumprida, reversível ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), a:

- ABSTER-SE de assediar e utilizar práticas vexatórias/humilhantes contra trabalhadores diretos ou não, de pressionar, coagir, aplicar punições desproporcionais, ameaçar, intimidar, discriminar, perseguir, por si ou por seus prepostos, empregados diretos ou não, mediante a utilização de autoridade excessiva, condutas abusivas e constrangedoras nos aspectos físico, moral e emocional e que atentem contra a honra e a dignidade dos trabalhadores envolvidos;
- ABSTER-SE de utilizar método de gestão dos processos de trabalho mediante "ranking" do desempenho dos trabalhadores e sua divulgação como estímulo à competição; de estabelecer metas inatingíveis e que levem ao desestímulo, à perda da saúde e à desistência da manutenção do contrato de

trabalho; de praticar monitoramento contínuo e vigilância ostensiva dos trabalhadores, de modo a limitar seu direito à condição humana, aqui incluída a ida ao banheiro para atendimento às necessidades fisiológicas que lhe são próprias;

- ESTABELEECER E MANTER ambiente de trabalho seguro, digno e respeitoso tanto para empregados diretos quanto os legalmente terceirizados, exigindo a mesma postura por parte das empresas contratadas;
- MANTER Código de Ética da instituição para as relações de trabalho *lato sensu*, inclusive terceirizadas, de modo a impedir relações de assédio moral no ambiente de trabalho, divulgando-o entre os trabalhadores e chefias, inclusive às empresas contratadas, constando nos contratos que vierem a ser firmados essa política institucional, exigindo seu cumprimento.

Em relação ao dano moral coletivo que restou caracterizado, condeno o réu com base no artigo 1.º e seguintes da Lei 7.347/1985, ao pagamento de indenização proporcional à lesão, observado o poder econômico/financeiro do réu, o caráter pedagógico e inibitório da indenização, no valor de R\$ 15.000.000,00, que será revertido ao FAT - Fundo de Assistência ao Trabalhador e que será atualizada a partir desta decisão.

V- DA LIMINAR

Com a procedência do pedido nos termos acima, e observado o devido processo legal, é fundamental sob pena de tornar-se inócua esta decisão a concessão da liminar postulada para dar às obrigações de fazer e não fazer deferidas aplicabilidade imediata e eficácia às garantias constitucionais. Procede o pedido, para deferir a tutela de urgência requerida, com base no artigo 300 e seguintes, do CPC, com relação a todas as obrigações de fazer e não fazer contidas no item IV desta decisão que deverão ser comprovadas em 120 dias contados desta decisão.

POSTO ISSO, julgo **PROCEDENTE** o pedido para condenar o réu, **em caráter nacional, inclusive em antecipação de tutela de urgência**, a:

1. **ABSTER-SE** de contratar trabalhadores para serviço de teleatendimento e atividades operacionais correlatas por interposta empresa, não obstante os mantenha sob subordinação jurídica, ainda que estrutural, e os serviços sejam desenvolvidos com os elementos da relação de emprego direta, devendo nesse caso manter com os mesmos relação de emprego direta, com garantia de direitos trabalhistas, sociais e os da categoria profissional dos bancários, sob pena de pagar multa mensal de R\$ 100.000,00 reversível ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT);
2. **ABSTER-SE** de tratar desigualmente os trabalhadores contratados devendo todos, terceirizados ou não, serem admitidos pelo meio legal e gozarem de meio ambiente de trabalho sadio e adequado, sob pena de pagamento de multa mensal de R\$ 100.000,00 (cem mil reais), reversível ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT).
3. **ABSTER-SE** de assediar e utilizar práticas vexatórias/humilhantes contra trabalhadores diretos ou não, de pressionar, coagir, aplicar punições desproporcionais, ameaçar, intimidar, discriminar, perseguir, por si ou por seus prepostos, empregados diretos ou não, mediante a utilização de autoridade excessiva, condutas abusivas e constrangedoras nos aspectos físico, moral e emocional e que atentem contra a honra e a dignidade dos trabalhadores envolvidos, sob pena de pagar multa mensal de R\$100.000,00 (cem mil reais), reversível ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT);
4. **ABSTER-SE** de utilizar método de gestão dos processos de trabalho mediante "ranking" do desempenho dos trabalhadores e sua divulgação como estímulo à competição; de estabelecer metas inatingíveis e que levem ao desestímulo, à perda da saúde e à desistência da manutenção do contrato de trabalho; de praticar monitoramento contínuo e vigilância ostensiva dos trabalhadores, de modo a limitar seu direito à condição humana, aqui incluída a ida ao banheiro para atendimento às necessidades fisiológicas que lhe são próprias, sob pena de pagar multa mensal de R\$ 100.000,00 (cem mil reais), reversível ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT);
5. **ESTABELEECER E MANTER** ambiente de trabalho seguro, digno e respeitoso tanto para empregados diretos quanto os legalmente terceirizados, exigindo a mesma postura por parte das empresas contratadas, sob pena de pagar multa mensal de R\$ 100.000,00 (cem mil reais), reversível ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT);

6. MANTER Código de Ética da instituição para as relações de trabalho *lato sensu*, inclusive terceirizadas, de modo a impedir relações de assédio moral no ambiente de trabalho, divulgando-o entre os trabalhadores e chefias, inclusive às empresas contratadas, constando nos contratos que vierem a ser firmados essa política institucional e exigindo o seu cumprimento, sob pena de pagar multa mensal de R\$ 100.000,00 (cem mil reais), reversível ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT).
7. PAGAR indenização por ASSÉDIO/DANO MORAL COLETIVO, com base no artigo 1.º e seguintes da Lei 7.347/1985 c/c art 187, do CCB, no valor de R\$ 15.000.000,00 (quinze milhões de reais), que será revertido ao Fundo de Assistência ao Trabalhador (FAT), atualizável a partir desta decisão.

O cumprimento das obrigações nas quais o réu restou condenado deverá ser por ele comprovado nos autos em 120 dias contados da data da intimação, sob pena de execução das multas previstas mediante requerimento do Parquet.

Custas de R\$ 300.000,00 calculadas sobre o valor atribuído a condenação, para efeitos fiscais, pelo réu.

Intimem-se as partes, sendo ao MPT por mandado.

Rio, 17/04/2019.

NÉLIE O PERBEILS

Juíza do Trabalho

Dispositivo

POSTO ISSO, julgo **PROCEDENTE** o pedido para condenar o réu, **em caráter nacional, inclusive em antecipação de tutela de urgência**, a:

1. **ABSTER-SE** de contratar trabalhadores para serviço de teleatendimento e atividades operacionais correlatas por interposta empresa, não obstante os mantenha sob subordinação jurídica, ainda que estrutural, e os serviços sejam desenvolvidos com os elementos da relação de emprego direta, devendo nesse caso manter com os mesmos relação de emprego direta, com garantia de direitos trabalhistas, sociais e os da categoria profissional dos bancários, sob pena de pagar multa mensal de R\$ 100.000,00 reversível ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT);
2. **ABSTER-SE** de tratar desigualmente os trabalhadores contratados devendo todos, terceirizados ou não, serem admitidos pelo meio legal e gozarem de meio ambiente de trabalho sadio e adequado, sob pena de pagamento de multa mensal de R\$ 100.000,00 (cem mil reais), reversível ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT);
3. **ABSTER-SE** de assediar e utilizar práticas vexatórias/humilhantes contra trabalhadores diretos ou não, de pressionar, coagir, aplicar punições desproporcionais, ameaçar, intimidar, discriminar, perseguir, por si ou por seus prepostos, empregados diretos ou não, mediante a utilização de autoridade excessiva, condutas abusivas e constrangedoras nos aspectos físico, moral e emocional e que atentem contra a honra e a dignidade dos trabalhadores envolvidos, sob pena de pagar multa mensal de R\$100.000,00 (cem mil reais), reversível ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT);
4. **ABSTER-SE** de utilizar método de gestão dos processos de trabalho mediante "ranking" do desempenho dos trabalhadores e sua divulgação como estímulo à competição; de estabelecer metas inatingíveis e que levem ao desestímulo, à perda da saúde e à desistência da manutenção do contrato de trabalho; de praticar monitoramento contínuo e vigilância ostensiva dos trabalhadores, de modo a limitar seu direito à condição humana, aqui incluída a ida ao banheiro para atendimento às necessidades fisiológicas que lhe são próprias, sob pena de pagar multa mensal de R\$ 100.000,00 (cem mil reais), reversível ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT);
5. **ESTABELEECER E MANTER** ambiente de trabalho seguro, digno e respeitoso tanto para empregados diretos quanto os legalmente terceirizados, exigindo

a mesma postura por parte das empresas contratadas, sob pena de pagar multa mensal de R\$ 100.000,00 (cem mil reais), reversível ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT);

6. MANTER Código de Ética da instituição para as relações de trabalho lato sensu, inclusive terceirizadas, de modo a impedir relações de assédio moral no ambiente de trabalho, divulgando-o entre os trabalhadores e chefias, inclusive às empresas contratadas, constando nos contratos que vierem a ser firmados essa política institucional e exigindo o seu cumprimento, sob pena de pagar multa mensal de R\$ 100.000,00 (cem mil reais), reversível ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT);
7. PAGAR indenização por ASSÉDIO/DANO MORAL COLETIVO, com base no artigo 1.º e seguintes da Lei 7.347/1985 c/c art 187, do CCB, no valor de R\$ 15.000.000,00 (quinze milhões de reais), que será revertido ao Fundo de Assistência ao Trabalhador (FAT), atualizável a partir desta decisão.

O cumprimento das obrigações nas quais o réu restou condenado deverá ser por ele comprovado nos autos em 120 dias contados da data da intimação, sob pena de execução das multas previstas mediante requerimento do Parquet.

Custas de R\$ 300.000,00 calculadas sobre o valor atribuído a condenação, para efeitos fiscais, pelo réu.

Intimem-se as partes, sendo ao MPT por mandado.

Rio, 17/04/2019.

NÉLIE O PERBEILS

Juíza do Trabalho

RIO DE JANEIRO, 17 de Abril de 2019

NELIE OLIVEIRA PERBEILS
Juiz do Trabalho Titular



Assinado
eletronicamente. A
Certificação Digital
pertence a:
**[NELIE OLIVEIRA
PERBEILS]**

[http://pje.trt1.jus.br
/primeirograu/Processo
/ConsultaDocumento
/listView.seam](http://pje.trt1.jus.br/primeirograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam)



1807110854042580000077419574



Documento assinado pelo Shodo