



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região

Ação Civil Pública Cível **0001579-53.2018.5.12.0014**

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 19/11/2018

Valor da causa: R\$ 25.000.000,00

Partes:

AUTOR: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

RÉU: HAVAN S.A.

ADVOGADO: MARCOS JULIO OLIVE MALHADAS JUNIOR

ADVOGADO: MURILO VARASQUIM

ADVOGADO: REGIANE MARIA SOPRANO MORESCO

RÉU: LUCIANO HANG

ADVOGADO: MARCOS JULIO OLIVE MALHADAS JUNIOR

ADVOGADO: MURILO VARASQUIM

ADVOGADO: REGIANE MARIA SOPRANO MORESCO

PERITO: RAFAEL JOSE PETROSKI

PERITO: LEANDRO LOFFI



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
PROCESSO JUDICIAL ELETRÔNICO
7ª VARA DO TRABALHO DE FLORIANÓPOLIS
ACPCiv 0001579-53.2018.5.12.0014
AUTOR: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
RÉU: HAVAN S.A. E OUTROS (1)

SENTENÇA

I - RELATÓRIO

O **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**, devidamente qualificado nos autos, ajuizou ação civil pública em face de **HAVAN S.A.** e **LUCIANO HANG.**, com os pleitos elencados às páginas 38/40 – ID 47c761d. Juntou ainda documentos.

Os réus apresentaram defesa conjunta na forma de contestação escrita (fls. 1219 e seguintes – ID a5a5176), arguindo a preliminar de litispendência, de incompetência material da Justiça do Trabalho, de ilegitimidade ativa do Ministério Público do Trabalho, preliminar de coisa julgada, de carência de ação, de ilegitimidade passiva do sócio cotista Luciano Hang, incompetência relativa, pugnando no mérito pela rejeição dos pedidos.

Foi rejeitada a tramitação em segredo de Justiça (fls. 1611).

Proferido despacho, rejeitando a reconsideração da decisão em relação a tramitação em Segredo de Justiça, rejeitando o requerimento de a Comissão dos Empregados da Havan em Brusque funcione como amicus curiae antes da instrução processual.

Foi determinada a realização de perícia técnica pelo perito Rafael José Petroski (fls. 1877).

Os réus se manifestaram (fls. 1881).

Laudo pericial de fls. 1966 e seguintes, sobre o qual as partes se manifestaram (fls. 2278 e seguintes e fls. 2305 e seguintes).

Foi nomeado perito em substituição (fls. 2387 e seguintes).

Novo laudo pericial de fls. 2453 e seguintes, sobre o qual as partes se manifestaram (fls. 2505 e seguintes e fls. 2506 e seguintes).

Proferido o despacho de fls. 2539 e seguintes, o perito presta esclarecimentos (fls. 2545 e seguintes).

Laudo complementar de fls. 2557 e seguintes, sobre o qual as partes se manifestaram (fls. 1634 e 2655 e seguintes).

Proferido despacho, determinando que os autos fossem retirados de pauta e concedendo prazo para razões finais.

Não havendo mais provas a produzir, foi encerrada a instrução processual.

Razões finais de fls. 2721 e fls. 2756.

Propostas conciliatórias rejeitadas.

Em síntese, eis o relatório.

II – FUNDAMENTAÇÃO

INCOMPETÊNCIA MATERIAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Arguiram os réus a preliminar de incompetência material, sob o argumento que a presente ação tem como causa de pedir matéria eleitoral, sendo competente a Justiça Eleitoral.

Todavia, no caso dos autos, o MPT pretende a condenação dos réus ao pagamento de indenização por dano moral coletivo e indenização por dano moral individual, por fato ocorrido dentro da sede da empresa aos empregados, matéria de competência da Justiça do Trabalho, nos termos do art. 114, I, da Constituição Federal de 1988.

Rejeito a preliminar.

PRELIMINAR DE LITISPENDÊNCIA E COISA JULGADA

Arguiram os réus a preliminar de litispendência em relação aos autos no 0001129-41.2018.5.12.0047, alegando que o pedido formulado naqueles autos foi deferido, sob pena de multa diária. Pugnam pela extinção da ação civil pública. Pretende a reunião dos processos. Acrescenta que a matéria teria sido julgada pela Justiça Eleitoral, pois o partido dos trabalhadores ajuizou ação de investigação judicial eleitoral em face de Jair Bolsonaro, Hamilton Mourão e Luciano Hang.

A litispendência ocorre na hipótese de se repetir ação idêntica a uma que está em curso, e há coisa julgada quando se repete ação idêntica a outra que já foi julgada por sentença de que não caiba mais recurso, existindo entre as ações tríplice identidade de elementos: mesmas partes, mesma causa de pedir e mesmo pedido, nos termos do que dispõe o artigo 301, § 1º e § 3º, do CPC.

Não há litispendência e nem coisa julgada, porquanto os pedidos formulados são distintos naqueles autos e na presente ação.

Ademais, foi determinado o apensamento deste processo aos autos da ação civil pública nº 0001579-53.2018.5.12.0014 para decisão conjunta.

Rejeito a preliminar.

PRELIMINAR DE ILEGITIMIDADE ATIVA

Arguiram os réus a preliminar de ilegitimidade ativa do Ministério Público do Trabalho, pois somente o titular do direito eventualmente agredido e danificado tem personalíssima legitimidade ativa ad causam para reclamar a respectiva indenização decorrente. Defendem que não há direito transindividual a ser tutelado e que ao Ministério Público cabe a tarefa de promover a defesa exclusivamente dos direitos indisponíveis.

Todas as arguições levantadas e defendidas pela ré, no sentido de ilegitimidade ativa do autor, não merecem prosperar.

Segundo Carlos Henrique Bezerra Leite, em seu livro Curso de Direito Processual do Trabalho, esclarece que a legitimação ativa *ad causam* para a ACP emerge da aplicação conjunta da CF (art. 129, III e seu § 1º), da LACP (art. 5º), do CDC (art. 82), da LOMPU (art. 25, IV). Isso significa, em síntese, que são legitimados para a ação, entre outros, as associações legalmente constituídas há pelo menos um ano e que incluam entre seus fins institucionais a defesa dos interesses metaindividuais, podendo, no entanto, o requisito da pré-constituição ser dispensado pelo juiz, quando haja manifesto interesse social evidenciado pela dimensão ou característica do dano, ou pela relevância do bem jurídico a ser protegido.

Logo, o Ministério Público do Trabalho possui legitimidade para a defesa dos direitos e interesses individuais e metaindividuais dos empregados em sede de ação civil pública ou outra ação coletiva. Admito, quanto à homogeneidade, que os direitos postulados têm origem comum. Assim, de fato são direitos individuais homogêneos, o que torna perfeitamente viável a presente ação coletiva, pois objetiva tutelar o interesse que afeta um grupo de pessoas e vincula o empregador e empregados numa mesma relação jurídica base.

Rejeito a preliminar.

PRELIMINAR DE CARÊNCIA DE AÇÃO

Os réus alegam que a quantia postulada a título de danos morais é vultosa, sendo que o meio processual eleito é impróprio no que se refere à pretensão do dano moral coletivo, que o correto seria a propositura de ação civil coletiva.

Não tem razão.

A suposta falta de interesse de agir, não se verifica, pois o autor busca uma prestação jurisdicional em tutela de um bem que entende lhe ser devido e que não é vedado pela ordem jurídica. Rejeito a preliminar.

PRELIMINAR DE ILEGITIMIDADE PASSIVA

Defendem os réus a ilegitimidade passiva do sócio LUCIANO HANG, alegando que não haver polaridade possível em relação à pessoa física do requerido LUCIANO HANG, sócio cotista da empresa.

Não tem razão.

Consta da jurisprudência do STF em caso análogo, cujas razões de decidir adoto:

"...ILEGITIMIDADE PASSIVA AD CAUSAM. A legitimidade para a causa, segundo a teoria da asserção adotada pelo ordenamento jurídico brasileiro para a verificação das condições da ação, é aferida conforme as afirmações feitas pelo autor na inicial. No caso, depreende-se do acórdão que a ré foi indicada pelo autor para figurar no polo passivo da ação, em razão de ser considerada devedora do crédito pleiteado nestes autos, do que resulta sua legitimidade passiva ad causam. Agravo de instrumento não provido.(...)" (ARE 713211 AgR, Relator(a): Min. LUIZ FUX, Primeira Turma, julgado em 11/06/2013, ACÓRDÃO ELETRÔNICO DJe-121 DIVULG 24-06-2013 PUBLIC 25-06-2013)

Rejeito a preliminar.

INCOMPETÊNCIA RELATIVA

Defendem os réus a incompetência territorial para julgar a presente ação, sob o argumento que o vídeo foi publicado na rede social Facebook do réu Luciano Hang, visualizando reunião na sede da Havan em Brusque para ato cívico, filmado e transmitido para as demais filiais.

Não tem razão.

Nos termos do entendimento consubstanciado na OJ 130 do TST, não há que se falar em incompetência territorial.

Rejeito a preliminar.

MÉRITO

AÇÃO CAUTELAR - AUTOS NO 0001129-41.2018.5.12.0037

Pretende o Ministério Público do Trabalho a confirmação da decisão liminar com a fixação de astreintes no importe de R\$ 500.000,00 por infração.

Os réus contestam o pedido, alegando que desde dezembro de 2017 o réu Luciano Hang convocou a imprensa para entrevista coletiva no dia 05-01-2018, para se manifestar sobre o momento político brasileiro. Aduz que o uniforme, camiseta verde amarela, citada e destacada nos autos, teve seu modelo estudado e confeccionado em janeiro-2018, com as principais cores da bandeira do Brasil, buscava trazer maior atenção da população em tempos de Copa do Mundo, não se relacionando a candidatos. Nega que tenha havido coação, que o momento Havan não foi realizado para todos os empregados, mas exclusivamente para os empregados lotados no Centro Administrativo da empresa em Brusque. Nega que obrigou seus empregados a cantar o Hino Nacional, pois nas outras lojas o evento é realizado há muito tempo pelos gerentes de cada filia, momento este destinado a troca de ideias entre colaboradores, apresentação de resultados, momento democrático onde se tratam assuntos diversos. Sustenta não haver indício de prova em relação à pesquisa eleitora.

Analiso.

Confirmo a decisão liminar proferida nos seguintes termos:

“ quanto aos seguintes fatos, que se tornaram públicos e notórios por intenção do próprio réu LUCIANO HANG, que postou tais conteúdos em redes sociais:

- o réu LUCIANO HANG, em pelo menos dois estabelecimentos da empresa HAVAN LOJAS DE DEPARTAMENTOS LTDA., um deles em Brusque e outro em São Bento do Sul, ambos no Estado de Santa Catarina, realizou reuniões com um significativo número de seus funcionários, tendo a última delas ocorrido nesta segunda-feira passada, dia 1º de outubro de 2018, fato com ampla divulgação e publicidade em redes sociais - o que consta de vídeos cujo Facebook e Twitter – link de publicação se encontra na peça exordial: https://www.facebook.com/LucianoHangOficial/videos/2159029844417622/?fref=gs&dti=2205327913074430&hc_location=group ;

- o réu LUCIANO HANG, num dos vídeos, à frente de seus empregados, todos utilizando uma camiseta verde, com os dizeres "O BRASIL QUE QUEREMOS SÓ DEPENDE DE NÓS" promoveu ato dentro de um dos estabelecimentos da ré HAVAN LOJAS DE DEPARTAMENTOS LTDA. em favor de um dos candidatos ao cargo de Presidente da República no pleito que se aproxima;

- no discurso feito pelo réu LUCIANO HANG na reunião de 1º de outubro há passagens que merecem destaque, como: a que indica que este realizou pesquisas eleitorais entre seus colaboradores, constatando que 30% deles votariam em branco ou anulariam seu voto; e a que questiona aos seus ouvintes, em caso de resultado eleitoral diverso daquele que preconiza: Você está preparado para sair da Havan? Você está preparado para ganhar a conta da Havan? Você que sonha em ser líder, gerente, e crescer com a Havan, você já imaginou que tudo isso pode acabar no dia 7 de outubro? E que a Havan pode um dia fechar as portas e demitir os 15 mil colaboradores?"

- por fim, na parte final da fala do réu LUCIANO HANG, após tais indagações retóricas, consta: "Conto com cada um de vocês".

São estes os fatos que, segundo os Procuradores do Trabalho que assinam a peça inicial, levam à urgência da medida judicial intentada, na medida em que estaria comprometida a liberdade de escolha política dos empregados da empresa HAVAN LOJAS DE DEPARTAMENTOS LTDA., por receio de, não votando no candidato de predileção do réu LUCIANO HANG, perderem seus empregos.

Nenhuma dúvida subsiste quanto à repercussão social dos fatos acima. As redes sociais foram bombardeadas com comentários favoráveis e contrários à conduta do réu. Alguns veículos de comunicação chegaram a debater o assunto, é verdade, porém sem a ênfase que as redes sociais deram ao episódio.

É necessário frisar se há e quais são as questões a serem apreciadas no âmbito da Justiça do Trabalho quanto aos fatos acima reproduzidos.

Não cabe a esta Justiça, de plano, a análise de quaisquer condutas aqui mencionadas sob o aspecto de possíveis violações à legislação eleitoral, como aventado pelo Ministério Público do Trabalho. Esta deve ser objeto de análise pela Justiça Eleitoral, uma vez que venha a ser provocada.

Mas há, nas condutas em discussão, envolvimento da relação entre empregador e empregados, com atos praticados no ambiente de trabalho, o que diz respeito à Justiça do Trabalho e, por tal razão, cumpre analisar.

A Democracia pressupõe a liberdade.

Toda e qualquer pessoa tem garantida pela Constituição a liberdade de expressão, inclusive de expressar sua preferência político-partidária, bem como aquelas opções com as quais seu pensamento não coincide e considera prejudiciais ao País, à sua pessoa ou à sua condição de empresário, trabalhador assalariado, ou qualquer outra. Tal liberdade existe, repiso, ainda que o voto seja secreto no momento em que é realizado na urna.

Não se trata, portanto, de reprimir, tolher ou censurar a opinião do réu LUCIANO HANG e suas manifestações políticas a favor ou contra pessoas, agremiações políticas, convicções filosóficas ou regimes de governo. Esta liberdade de agir permanece íntegra, desde que respeitada a legislação pátria. É neste ponto que se precisa de análise cuidadosa.

O que está em apreço é até que ponto o réu LUCIANO HANG, usando de sua condição de proprietário de uma empresa que emprega cerca de 15 mil pessoas, como ele próprio relata, pode expressar suas opções políticas no ambiente de trabalho dos empregados da ré HAVAN, da qual é sócio proprietário, e mais que isso, em que condições poderia ou não praticar tal conduta.

Também está em apreço se LUCIANO HANG, como sócio proprietário da empregadora, pode ou não realizar enquetes tendo por entrevistados os empregados da HAVAN, com finalidade de perquirir a respeito das opções político-partidárias destes, bem como que uso pretendia ou pretende fazer de tais informações.

Pois bem.

O papel do Estado, com o passar dos anos, e especialmente no período pós-Revolução Francesa, de cunho liberal, com a evolução decorrente do período pós-guerras, em que a Declaração Universal dos Direitos do Homem, erigida pelos países signatários para o mais amplo respeito aos valores éticos, exige tratamento digno a todos os seres humanos, o que se espraia por todas as expressões da natureza humana. Deste modo, incumbe aos órgãos do Estado atuar como orientador da ação individual, em benefício do interesse coletivo, protegendo e concedendo a máxima efetividade aos direitos fundamentais.

Perez Luño (Los Derechos Fundamentales, 8. ed., Madrid: Tecnos, 2004, p. 22) frisa que, em sua dimensão subjetiva, os direitos fundamentais tendem a tutelar a liberdade, autonomia e segurança das pessoas não apenas frente ao poder, mas também frente aos demais membros do corpo social.

No que toca ao direito brasileiro, está este impregnado dos mesmos fundamentos já citados, fazendo-se coro com Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado quando afirmam que os três eixos centrais da Constituição de 1988 são a incorporação do conceito de Estado Democrático de Direito, a arquitetura principiológica humanística e social e o reconhecimento de direitos fundamentais da pessoa (A Reforma Trabalhista no Brasil. São Paulo: Ltr, 2017, p. 22).

Liberdade pressupõe responsabilidade, e não há liberdade absoluta em nenhuma ordem jurídica, na medida em que é necessário respeitar os direitos dos nossos semelhantes.

Não podemos fazer tudo o que temos vontade de fazer sem observar que impactos isso traz a outras pessoas, a uma coletividade ou à sociedade.

É o que enuncia a Constituição da República, em seu artigo 5o, incisos IV e V. Exerce-se a liberdade de expressão, porém assegurando-se o direito de resposta proporcional à expressão que seja considerada em agravo a outro indivíduo ou grupo, bem como indenização por danos causados pelo abuso do direito de livre expressão.

Da mesma forma, o inciso X do mesmo artigo 5o assegura o direito à manutenção da privacidade e da intimidade, apenando-se com indenização quem viole ou ameace violar o patrimônio moral do indivíduo.

Decorre ainda das regras constitucionais fundamentais a liberdade de consciência e de crença, de modo que "ninguém será privado de direitos

por motivo de crença religiosa ou de convicção filosófica ou política, salvo se as invocar para eximir-se de obrigação legal a todos imposta e recusar-se a cumprir prestação alternativa, fixada em lei".

Daí a pergunta: Pode um empregador declarar seu voto para um candidato a seus empregados? Entendo que sim, especialmente se o faz de modo ainda mais aberto, em declarações públicas, na imprensa ou em redes sociais. Deriva do processo democrático que cada um possa exercer plenamente seus direitos políticos, seja um empresário, seja um empregado.

Porém, há uma distância considerável entre apenas declarar seu apoio político a qualquer candidato ou agremiação político-partidária que seja e a forma como se deu a abordagem no caso presente.

Seguindo a cronologia dos fatos, os réus promoveram ao menos uma enquete entre seus funcionários (não se sabe em qual extensão, se em apenas um, mais de um, ou em todos os estabelecimentos) para saber da intenção de voto destes, também sendo até aqui desconhecido o teor das indagações - se chegavam a perquirir sobre candidatos, ou se apenas limitado a saber se votariam de forma válida ou não-válida para fins de contagem de votos. No mínimo, havia como saber quantos responderam que iriam votar nulo ou em branco, ante a declaração do réu LUCIANO HANG, constante do vídeo publicado no Twitter, de que 30% responderam que anulariam ou deixariam em branco o voto para Presidente.

Depois, em uma prática que já é discutível sem se tratar de questões políticas, promoveu o mesmo réu em estabelecimento da HAVAN uma manifestação em que não só fez campanha para um candidato às eleições, mas colocou em xeque a continuidade de todos os contratos de trabalho firmados pela ré HAVAN, caso houvesse resultado desfavorável sob a sua ótica.

O tom da fala do réu aponta no sentido de uma conduta flagrantemente impositiva e amedrontadora de suas ideias quanto a pessoa do candidato que eles, seus empregados, deveriam apoiar e eleger.

Nenhuma dúvida paira sobre o estado de subordinação inerente à relação empregador-empregado, no curso do contrato de trabalho: subordinação esta que, nas palavras de De Plácido e Silva (Vocabulário Jurídico, Rio de Janeiro: Forense, 1990, v. II, p. 274), corresponde "à submissão, à obediência às ordens de outrem, seja em relação a coisas ou pessoas, a revelar sempre a condição que lhe é imposta para que se submeta a regras ou a determinações derivadas ou oriundas do regime que lhe é estabelecido".

Deste estado de subordinação se conclui existir um poder exercido pelo empregador em relação a seus empregados, que a doutrina brasileira convencionou chamar de "poder empregatício". É este poder, tal como outro qualquer, exercido dentro de limites, fora dos quais há abuso.

Trata-se de "democratizar também a sociedade civil, inclusive o mercado econômico e suas empresas, que ostentam, conforme se conhece, vínculos de poder assimétricos..." (Delgado e Delgado, op. cit., p. 97).

É certo que não há uma regra jurídica que trate especialmente do problema em evidência mas também é certo que não há qualquer regra legal que afirme ter o empregador o direito de se imiscuir na vida particular de seus empregados, seja em questões familiares, religiosas, filosóficas ou políticas.

Prevê, quanto à ausência de regras legais específicas, o art. 8º da CLT:

Art. 8º As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

Em seguida, o art. 9º da CLT dispõe: "Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação."

A respeito das fraudes no âmbito das relações de trabalho, lembra Arnaldo Sussekind que estas podem decorrer de ato unilateral do empregador, ao usar maliciosamente de um direito, com objetivo de desvirtuar um preceito jurídico (Instituições de Direito do Trabalho, 14. ed. São Paulo: Ltr, vol. 1, p. 218). O uso malicioso de um direito deixa de ser normal: passa a ser um abuso de direito.

A respeito do intuito fraudatório, Jossierand (El Espíritu de los Derechos y su Relatividad, trad. esp. 1946, p. 289), dissertando sobre a jurisprudência em direito comparado, conclui que o ato será considerado normal ou abusivo segundo se explique ou não por um motivo legítimo, que constitui, assim, a pedra angular de toda a teoria do abuso de direitos; estamos obrigados a pôr nossas faculdades ao serviço de um motivo adequado a seu espírito e a sua missão, pois, do contrário, não as exercitamos propriamente; abusamos delas.

Sob outra vertente de abordagem, o caso em exame comporta a necessidade de revisitar problemas ligados à História do Brasil, notadamente pela conhecida expressão "voto de cabresto", que tem origem na mocidade de nossa República e significa a tentativa - muitas vezes bem sucedida - de impor a grupos de pessoas a escolha política ditada por uma pessoa dotada de maior poderio dentro de certas comunidades. Neste ponto, concorda-se com Letícia Pinto Ferreira (Parassubordinação: a dialética das metamorfoses justabalhistas para uma nova era colaborativa, São Paulo: Ltr, 2017, p. 88): "Como os acontecimentos humanos não dão salto, haja vista seguirem uma linha cuja composição pode ser refeita para análise, torna-se útil para quem vive no presente ver qual foi a experiência do passado que rendeu os fatos de hoje."

Aos fatos, e sua subsunção ao Direito.

O empregador, em sua relação com empregados, ainda que tenha por finalidade única a atividade político-partidária - caso dos partidos políticos - não pode querer que seus contratados sejam, invariavelmente, seguidores do mesmo perfil ideológico. Por esta razão, considera-se discriminatória a dispensa de empregado por manifestar opção política diversa daquela que é a de seu empregador.

Como citado em acórdão da lavra do Min. Augusto César Leite de Carvalho, o qual se aplica à situação ora apreciada,

(...) A situação importa típico caso de incidência do instituto que a doutrina jurídica moderna, sobretudo espanhola, denomina garantia de indenidade. A referida garantia consiste em "uma técnica de proteção do exercício dos direitos fundamentais",

. Não obstante a segundo a síntese feliz do doutrinador espanhol Casas Baamonde expressão seja recente, trata-se de "uma nova denominação da ineficácia dos atos empresariais lesivos de direitos fundamentais", como aponta outro doutrinador daquele país - Rodríguez-Piñero.

Desse modo, sempre que alguém exige a proteção de um direito fundamental afeto à ou a uma prestação de direito social, liberdade à pessoa privada ou pública obrigada a vingar-se pela queixa ou reclamação que lhe é atender a demanda é vedado retaliar dirigida, pois tolerar a represália do demandado importaria subtrair do direito fundamental descumprido sua plena efetividade, ou a possibilidade de ele se realizar materialmente. O ato de represália é, por isso, e sem mais, radicalmente nulo.

Um outro jurista espanhol, Álvares Alonso, define que, apesar de seu uso preponderante em relação às despedidas que intentam opor-se ao exercício

do direito fundamental de tutela judicial efetiva, o conceito garantia de indenidade é associado a várias outras possibilidades:

"A amplitude de faculdades que integram os poderes empresariais, assim como o aspecto de a relação laboral prolongar-se no tempo, propiciam que as represálias possam aparecer sob distintas formas (despedidas, sanções disciplinares, transferências, remoções, alteração funcional, privação de complementos salariais etc.) e em momentos diversos (durante o desenvolvimento da relação de trabalho, no momento de sua extinção e, inclusive, antes e depois do período de vigência do contrato). Pois bem, a garantia de indenidade, em princípio, gera efeitos frente a todo esse elenco de medidas de retorsão imagináveis, com inteira independência de qual seja o instrumento ou embasamento escolhido pelo empregador para prejudicar o trabalhador". (TST, ARR - 2223-30.2014.5.17.0003, Relator Ministro: Augusto César Leite de Carvalho, Data de Julgamento: 19/10/2016, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 11/11/2016 - sem grifo no original)

Consequentemente, se é vedado retaliar posicionamentos diferentes, não seria diferente a conclusão quando a retaliação se dá de modo velado, em tom de ameaça. Não há necessidade de concretização dos efeitos nocivos da conduta antijurídica. A ordem jurídica protege não só contra a lesão, mas de mesmo modo contra a ameaça a lesão de direitos.

Do mesmo julgado colhe-se que o Supremo Tribunal Federal já reconheceu a relevância da pretensão ligada à garantia de indenidade em sua jurisprudência, ao considerar que, se "de um lado reconhece-se o direito do empregador de fazer cessar o contrato a qualquer momento, sem que esteja obrigado a justificar a conduta, de outro não se pode olvidar que o exercício respectivo há que ocorrer sob a égide legal e esta não o contempla como via oblíqua para se punir aqueles que, possuidores de sentimento democrático e certos da convivência em sociedade, ousaram posicionar-se politicamente, só que o fazendo de forma contrária aos interesses do co-partícipe da força de produção" (STF, RE 130206-PA, relator Ministro Ilmar Galvão, DJ de 14/8/1992 - sem grifo no original).

A mera formulação de pesquisas de cunho eleitoral já invade a intimidade e a privacidade dos empregados, pois o voto é secreto e deve-se garantir que a pessoa não queira manifestar-se a respeito. Mesmo as pesquisas autorizadas previamente pela Justiça Eleitoral são feitas a pessoas que, apenas voluntariamente, expressam sua opinião, podendo se recusar a participar da enquete. Logo, não se pode querer que empregados sejam instados ou solicitados, compulsoriamente ou não, a afirmar a seu empregador suas opiniões filosóficas, político-partidárias, ou quaisquer outras, sob qualquer pretexto. Ou seja, já se vê caracterizado o O empregador não tem o direito de invadir tal esfera. neste particular. abuso do poder empregatício

A situação se agrava quando, posteriormente a este fato, coloca-se – evidentemente, de forma subreptícia sob a espada de Dâmocles o emprego de todos os 15 mil empregados com ênfase para aqueles que declararam voto a outro candidato ou, como fica claro na fala do réu, os que pretendem não exercitar o voto em qualquer candidato presidencial. Revela-se aí, sem dúvidas, conduta que se enquadra como assédio moral.

Para que se chegue a esta conclusão, basta indagar qual o sentimento de um empregado dos réus que, tendo definido sua opção por outro candidato que não o de seu empregador, ou pelo voto nulo, ou em branco, ou ainda, esteja indeciso: sentir-se-á livre para votar, ou com receio de colocar seu emprego em risco, exercitará tão somente um "voto de cabresto"?

Da mesma forma, enquanto o réu se sente livre ao extremo, não apenas para declarar seu apoio político, mas para induzir seus empregados a votarem no candidato que é de sua preferência, será que os seus empregados se sentem livres para, ao menos, externar alguma divergência?

Entoação coros em favor do candidato do empregador , tal como apenas para não perder o emprego acontece nos rituais religiosos já considerados abusivos nos ambientes de trabalho?

Em suma, qualquer brasileiro que tenha uma relação de emprego pode ser induzido a votar ou deixar de votar em quem quer que seja por seu empregador, em reunião dirigida a este fim, no ambiente e no horário de trabalho, tendo o empregador também o direito de declarar que, caso não vença quem ele deseja, todos "receberão as contas" e, por fim, de afirmar que "conta com todos"?

Evidentemente que a resposta a todas estas perguntas é não. A resposta do Poder Judiciário a esta conduta, caso fosse em sentido oposto ao que sustenta o Ministério Público do Trabalho, abriria um lamentável precedente, a autorizar quaisquer empregadores a exercer sua nfluência - com o receio natural da perda do emprego pelo resultado das urnas, ainda que nã expressamente mencionada - a quaisquer empregados.

O receio da perda do posto de trabalho, em tais circunstâncias, não dependeria mais das derivações da economia ou dos humores do mercado, mas sim de uma retaliação do empregador-réu, como um aviso prévio com data marcada: o dia da publicação do resultado final das eleições presidenciais.

A doutrina trabalhista, tanto quanto a jurisprudência, já tiveram oportunidade de se debruçar sobre situações similares.

Lamentavelmente, não é de hoje que o Judiciário Trabalhista precisa decidir a respeito de casos desse porte. Já nos idos de 2007, a respeito do certame eleitoral para cargos municipais imediatamente anterior, o Tribunal Regional do Trabalho do Paraná proferiu decisão em que rechaçou conduta semelhante:

ASSÉDIO MORAL. ATOS DE COERÇÃO PARA DIRECIONAMENTO DO VOTO EM ELEIÇÕES MUNICIPAIS. ATENTADO À DIGNIDADE HUMANA E AO LIVRE EXERCÍCIO DA CIDADANIA. INDENIZAÇÃO DEVIDA. A imposição de determinada posição política afronta o livre exercício da cidadania e a dignidade da pessoa humana. Praticada no ambiente de trabalho, a conduta ilícita ganha contornos ainda mais perversos, pois coloca de um lado o empregador, em inegável posição de superioridade, e de outro o trabalhador, pressionado pela necessidade de manter o emprego. Nesse cenário, é irrelevante que a coerção seja exercida por superior hierárquico ou por colegas que, a mando ou por orientação do empregador, também podem cometer o assédio moral. Recurso a que se nega provimento, no particular, para manter a condenação pelos danos morais. (RO TRT-PR-02535-2005-562-09-00-6, 2ª Turma, Relatora Marlene Suguimatsu, julgado em 28.08.2007)

Como muito bem ponderado pelo Ministério Público do Trabalho, a recente Lei 13.467/2017, em seu art. 510-B, faz referência explícita à atribuição conferida à comissão de representantes de empregados de "assegurar tratamento justo e imparcial aos empregados, impedindo qualquer forma de discriminação por motivo de sexo, idade, religião, opinião política ou atuação sindical (inciso V), o que também conduz à noção de que a conduta dos réus, no caso, é temerária.

Neste sentido, as lições do Ministro do TST Augusto César Leite de Carvalho (Direito do Trabalho: Curso e Discurso, 2. ed. São Paulo: LTr), já mencionadas na peça de ingresso, levam à conclusão de que cabe a tutela jurisdicional com vistas a inibir condutas do gênero, em que há a indução do trabalhador "a colaborar para o sucesso ou fracasso de uma campanha ideológica ou a participar de , tais como comícios, passeatas etc. ou política" reuniões com fins eleitorais A reunião de que se tem notícia pela veiculação promovida pelo réu em redes sociais se assemelha, claramente, a atos desta espécie.

Logo, torno definitiva a decisão que determinou se absterem os réus, imediatamente por si ou por seus prepostos, de adotar quaisquer condutas que, por meio de assédio moral, discriminação, violação da intimidade ou abuso de poder diretivo, intentem coagir, intimidar, admoestar e/ou influenciar o voto de quaisquer de seus empregados à Presidência da República no próximo domingo, dia 07/10/2018 e, se houver segundo turno, no dia 28/10/2018.

A pretensão merece guarida, como já descrito no item anterior. Revela-se atentatória de direitos fundamentais - especialmente os direitos políticos dos empregados - toda e qualquer conduta praticada pelos integrantes do polo passivo para que venham a votar em algum candidato ao cargo de Presidente da República. Nem se diga que na fala do réu LUCIANO HANG não há tal conotação. Logo após dizer que poderia despedir os 15 mil empregados, este termina a fala afirmando: "conto com cada um de vocês", o que indica a intenção de ordenar o comportamento de votar em um candidato, o de sua predileção. Deverão os réus, doravante, pessoalmente ou por prepostos, absterem-se de tais condutas. Defiro.

O segundo pleito é que os réus, imediatamente, por si ou por seus prepostos, venham a não obrigar, exigir, impor, induzir ou pressionar trabalhadores para realização de qualquer atividade ou manifestação política em favor ou desfavor a qualquer candidato ou partido político.

Também reconheço o cabimento desta pretensão. Não cabe ao empregador, no ambiente de trabalho de seus empregados, promover atos políticos em favor ou desfavor de candidatos ou agremiações, fazendo-os de "claque". Nem há como ponderar que a participação dos empregados é livre e espontânea, na medida em que o eventual não comparecimento, ainda mais durante o expediente, poderia ser facilmente constatado e penalizado com represálias injustas. Vedadas tais condutas, portanto. Defiro.

O terceiro pedido é que se abstenham os demandados, imediatamente, por si ou por seus prepostos, de realizar pesquisas de intenção de voto entre seus empregados.

Como já externado linhas atrás, não há fundamento jurídico para que o empregador queira se imiscuir na esfera de privacidade e intimidade de seus empregados para escrutinar-lhes intenções de voto, ainda mais quando fica claro o intuito de captar votos em favor de um candidato a cargo político em particular. Vedada a conduta, da mesma forma. Defiro.

O quarto pedido é no sentido de que os réus divulguem, em até 24 horas da ciência da decisão judicial concessiva da liminar ora requerida o seu inteiro teor, a todas lojas e unidades administrativas da rede no Brasil, afixando-se cópia da integralidade da decisão judicial no quadro de aviso de todas as unidades lojistas e administrativas, de modo a cientificar os empregados quanto ao seu direito de escolher livremente candidatos a cargos eletivos, bem como quanto à impossibilidade e ilegalidade de se realizar campanha pró ou contra determinado candidato, coagindo, intimidando, admoestando ou influenciando o voto de seus empregados, com abuso de poder diretivo.

O pleito merece guarida, funcionando como direito de resposta, proporcional ao agravo, no tocante à violação até aqui praticada quanto ao direito de livre escolha político-partidária dos empregados da ré e que ainda pode vir a se materializar caso não se dê ampla divulgação da presente decisão. Defiro, para o cumprimento até sexta-feira, dia 5/10/2018, impreterivelmente. Os réus deverão comprovar, por meio de fotografias tiradas em cada estabelecimento e juntadas aos autos também até o dia 5/10/2018, o cumprimento desta parte da decisão.

A quinta pretensão é a veiculação, em até 24 horas da ciência da decisão judicial concessiva da liminar ora requerida, vídeo em todas as redes sociais dos Réus, cujo teor deve restringir-se à fiel leitura da decisão judicial concessiva da liminar ora requerida, de modo a cientificar os empregados quanto ao seu direito de escolher livremente candidatos a cargos eletivos, bem como quanto à impossibilidade e ilegalidade de se realizar campanha pró ou contra determinado candidato, coagindo, intimidando, admoestando ou influenciando o voto de seus empregados, com abuso de poder diretivo.

Pelos mesmos fundamentos acima expostos - o direito de resposta proporcional ao agravo cometido - deverão os réus providenciar a publicação, nas mesmas redes sociais em que foram publicados os vídeos objeto da presente demanda (Facebook e Twitter), de um outro vídeo, desta feita contendo o inteiro teor da presente decisão, até o dia 5/10/2018. Defiro, devendo os réus comprovar o cumprimento, apresentando por petição os links correspondentes às publicações ora determinadas.

O último dos pleitos formulados é que este Juízo assegure a veiculação do direito de resposta da coletividade representada pelo Ministério Público do Trabalho, qual seja, a coletividade de trabalhadores prejudicados, às expensas dos réus, em pelo menos três canais de grande audiência da rede nacional, em horário nobre, por pelo menos três dias até as eleições presidenciais, como seguinte teor ou com teor semelhante a ser definido por este r. juízo: "Atenção: A Havan e seu proprietário, Luciano Hang, em cumprimento à DECISÃO JUDICIAL proferida na Ação Cautelar n. ...), ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho, vêm a público afirmar o direito de seus empregados livremente escolherem seus candidatos nas eleições que ocorrerão neste domingo, independente do partido ou ideologia política, garantindo a todos os seus funcionários que não serão tomadas medidas de caráter retaliatório pelo proprietário da empresa, como a perda de empregos, caso manifestem escolhas diversas das professadas".

Quanto a este, observo que os réus não fizeram uso dos referidos meios de comunicação, bem como que estes não repercutiram as manifestações aqui colocadas sub judice.

Diferentemente do que ocorreu nas redes sociais, o alcance dos atos praticados não levou o assunto ao noticiário da mídia de TV. Por conta disso, compreendo que o deferimento ultrapassaria a proporcionalidade entre o agravo e o desagravo, sendo certo que, mesmo sem tal ordem judicial, alguns destes canais da grande mídia podem vir a veicular a decisão, o que não é vedado, graças à liberdade de imprensa, o que pode inclusive ser providenciado pelo próprio Ministério Público do Trabalho, como autor da demanda. Indefiro, pois, esta pretensão.

Por fim, quanto ao pedido de imposição de multa por recalcitrância de condutas em descumprimento da presente decisão, considerando o porte da empresa ré, cujo faturamento anual circunda a cifra de R\$ 4 bilhões, segundo dados noticiados pela mídia, fixo o montante de R\$ 500.000,00 (quinhentos mil reais) para o caso de os réus prosseguirem na realização das condutas vedadas pela presente decisão, sendo que quanto à pretensão de afixação da decisão nos estabelecimentos, a multa será aplicada por estabelecimento em que não houver a afixação, sem prejuízo da prática de crime de desobediência, tipificado no art. 330 do Código Penal."

Oportunizada a defesa e a produção de provas, os réus não comprovaram estar a decisão pautada em algum equívoco fático. Do contrário, houve uma quantidade significativa de ações individuais de ex-empregados postulando indenizações pelo que restou, desde então, denominado "assédio eleitoral", com as mesmas provas, no mesmo sentido e com condenações em diversos Tribunais Regionais.

Resta verificar se a decisão cautelar foi cumprida.

A prova pericial no aspecto é clara ao configurar que não houve cumprimento da decisão cautelar principalmente no tocante à divulgação da decisão até sexta-feira dia 05-10-2018, por meio de fotografias em cada estabelecimento, no quadro de avisos ou similar até 17h do dia 05-10-2018.

A perícia deixa claro que não há no ambiente não há quadro de avisos, mas um display eletrônico, não foi possível visualizar o conteúdo da publicação do réu Luciano Hang no YouTube, não foi possível verificar no backup do banco de dados a base do tempo original, pelo que não restou comprovado o cumprimento da decisão cautelar, tampouco há explícito o envio para cada usuário do sistema ou quais colaboradores receberam ou tiveram acesso a determinada mensagem.

Logo, a multa é devida no valor de R\$ 500.000,00 para cada estabelecimento do réu na época.

Arbitro os honorários periciais em R\$ 20.000,00.

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL COLETIVO

Postula o autor a condenação solidária dos réus ao pagamento por dano moral coletivo em valor não inferior a 25 milhões de reais, a ser destinado a entidades e projetos indicados pelo MPT.

No caso dos autos, configurado o ato atentatório de direitos fundamentais - especialmente os direitos políticos dos empregados - ao dizer o representante do réu que poderia despedir os 15 mil empregados, este termina a fala afirmando: "conto com cada um de vocês", o que indica a intenção de ordenar o comportamento de votar em um candidato, o de sua predileção.

Logo, condeno a ré ao pagamento de indenização por danos morais coletivos no importe de R\$ 1.000.000,00 (um milhão de reais) com destinação para o Fundo Estadual dos Direitos da Criança e ao Adolescente de Santa Catarina.

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL INDIVIDUAL A TODOS OS EMPREGADOS DA HAVAN COM VÍNCULO ATÉ 01-10-2018

Pretende o autor a condenação dos réus ao pagamento de dano moral individual com vínculo até 01-10-2018.

Realmente houve violação à privacidade e intimidade dos empregados e coação, motivo pelo qual condeno os réus solidariamente ao pagamento de indenização por dano moral individual no importe de R\$ 1.000,00 por empregado com vínculo até dia 01-10-2018, em favor de cada empregado.

III – DISPOSITIVO

PELOS FUNDAMENTOS EXPOSTOS, rejeito as preliminares de incompetência absoluta, ilegitimidade ativa e passiva, litispendência, coisa julgada e julgo PROCEDENTES EM PARTE os pedidos formulados por **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO** em face de HAVAN S.A. e LUCIANO HANG, para tornar definitiva a tutela cautelar, condenando-os solidariamente as seguintes obrigações, nos termos da fundamentação:

a) pagamento da multa por descumprimento da decisão cautelar no valor de R\$ 500.000,00 para cada estabelecimento do réu na época;

b) pagamento de indenização por danos morais coletivos no importe de R\$ 1.000.000,00 com destinação para o Fundo Estadual dos Direitos da Criança e ao Adolescente de Santa Catarina;

c) pagamento de indenização por dano moral individual no importe de R\$ 1.000,00 por empregado com vínculo até dia 01-10-2018 em favor de cada empregado;

d) juros e correção monetária.

Custas pela ré, no importe de R\$ 31.144,00, calculadas sobre o valor provisoriamente atribuído à condenação de R\$ 85.000.000,00.

Cumpra-se em 10 dias do trânsito em julgado.

Intimem-se as partes.

A ré arcará com os honorários periciais de R\$ 20.000,00 em favor do perito Leandro Loffi.

Prestação jurisdicional entregue. Nada mais.

FLORIANOPOLIS/SC, 22 de janeiro de 2024.



Assinado eletronicamente por: CARLOS ALBERTO PEREIRA DE CASTRO - Juntado em: 22/01/2024 23:19:02 - db3986f
<https://pje.trt12.jus.br/pjekz/validacao/24012222472708700000061099862?instancia=1>
Número do processo: 0001579-53.2018.5.12.0014
Número do documento: 24012222472708700000061099862