



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
**PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 10ª REGIÃO**

**EXCELENTÍSSIMO SENHOR DOUTOR JUIZ DA MM. 8ª VARA DO TRABALHO DE  
BRASÍLIA-DF.**

**PEDIDO DE DISTRIBUIÇÃO POR DEPENDÊNCIA**

**Referência: ACP nº 0124200-42.2009.5.10.0008**

**O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO - Procuradoria Regional do  
Trabalho da 10ª Região, pela Procuradora do Trabalho signatária, vem requerer o**

**CUMPRIMENTO PROVISÓRIO DA DECISÃO JUDICIAL**

proferida nos autos da **ACP nº 0124200-42.2009.5.10.0008 (Doc 01)**, movida contra a EMBRAPA – EMPRESA BRASILEIRA DE PESQUISA AGROPECUÁRIA, com base nos fatos e fundamentos jurídicos a seguir expostos.

**1. DA DISTRIBUIÇÃO POR DEPENDÊNCIA**

Trata-se de cumprimento provisório de decisão proferida em ação vinculada à MM 8ª Vara do Trabalho de Brasília-DF (ACP nº 0124200-42.2009.5.10.0008).

Em face disso, o Ministério Público do Trabalho (MPT) requer que a presente ação seja distribuída por dependência à MM. 8ª Vara do Trabalho de Brasília-DF, com fulcro no art. 286, I, do CPC.

Não obstante os autos do processo originário sejam físicos, o cumprimento provisório será objeto de nova ação, através do sistema PJe, conforme autorizado pelo Provimento CGJT nº 03/2014.



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
**PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 10ª REGIÃO**

**2. BREVE HISTÓRICO**

O Ministério Público do Trabalho ajuizou, em 16/07/2009, a ACP nº 0124200-42.2009.5.10.0008, contra a EMBRAPA.

A sentença, de total procedência (**Doc 02**), foi proferida nos seguintes termos:

**“EX POSITIS**, julgo:

**TOTALMENTE PROCEDENTE**, todos os pedidos da ação civil pública, para declarar a nulidade dos contratos de trabalho dos determinar à EMBRAPA que não permita, tolere, ou submeta seus empregados a situações que evidenciem assédio moral, devendo constituir em até 30 dias desta decisão, no âmbito de sua Ouvidoria Interna uma comissão integrada por representantes de trabalhadores, diretamente por eles escolhidos, para fins de apuração de recebimento de denúncia, investigação, prevenção e saneamento de práticas de assédio moral e que proceda à divulgação interna das decisões dessa comissão.

Outrossim, com base no disposto no art. 3º da Lei 7.347/85, **CONDENO A EMBRAPA** ao pagamento de indenização no valor de R\$ 100.000,00 por danos morais, em favor do FAT Fundo de Amparo ao Trabalhador.”

(Grifos nossos)

Ambas as partes interpuseram **Embargos de Declaração**.

Os Embargos do MPT foram acolhidos (**Doc 03**), para **“corrigir o erro material apontado, vez que não se cuida de declarar a nulidade do contrato”, e para sanar omissão, a fim de condenar a ré ao pagamento de multa no valor de R\$ 15.000,00 (quinze mil reais) diários em caso de descumprimento das obrigações relativas à constituição de comissão integrada por trabalhadores e obrigação de divulgação interna das decisões desta comissão, enquanto perdurar o descumprimento.**

Os Embargos da ré foram desacolhidos (**Doc 04**).

A ré, Embrapa, interpôs **Recurso Ordinário**, que foi **improvido (Doc 05)**.

Os Embargos de Declaração opostos pela Embrapa foram parcialmente acolhidos, apenas para prestar esclarecimentos, sem atribuição de efeito modificativo. Transcreve-se, por oportuno, a íntegra da decisão:



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
**PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 10ª REGIÃO**

**“Relatório**

Ao r. acórdão de fls. 1.042/1.058, a ré opõe embargos de declaração, ventilando a presença de omissão quanto ao pedido de afastamento da multa diária. Requer o saneamento do vício, com o empréstimo de efeito modificativo (fls. 1.062/1.065). O Ministério Público do Trabalho apresentou contrariedade às fls. 1.069/1.073. É, em síntese, o relatório.

**Voto**

ADMISSIBILIDADE. Verificados os pressupostos da tempestividade, adequação, regularidade de representação e interesse, de par com a presença dos demais exigidos em lei, conheço dos embargos. MÉRITO. Conforme relatado, a demandada ventila omissão no v. acórdão no que tange ao pedido de afastamento da multa diária de R\$ 15.000,00 (quinze mil reais), escoredo no fato de existir no âmbito da empresa comissão de ética nos moldes determinados pela r. sentença, o que supriria, em seu entender, a exigência de constituição de uma outra, integrada por trabalhadores. Ora, o exame da petição de embargos revela que, na realidade, a parte busca novo julgamento do já decidido. O v. acórdão, data venia, enfrentou integralmente o tema ora revolido. Esclareço que a omissão cogitada em lei resta evidenciada naquelas hipóteses onde o órgão jurisdicional, olvidando os parâmetros traçados pelo art. 128, do CPC, deixa de emitir pronunciamento sobre questão integrante do conflito de interesses. Já o inconformismo da parte com a apreciação dos fatos ou, ainda, as teses jurídicas consagradas pelo colegiado não se resolve pela via dos embargos, cuja feição meramente integrativa não admite, de ordinário, efeitos infringentes. O primeiro grau de jurisdição impôs a obrigação da Embrapa de constituir, em até trinta dias daquela decisão e no âmbito de sua ouvidoria interna, comissão integrada por representantes de trabalhadores, diretamente por eles escolhidos, para fins de apuração de recebimento de denúncia, investigação, prevenção e saneamento de práticas de assédio moral, além de proceder à divulgação interna das decisões dessa comissão (fl. 908). Em sede de embargos de declaração a Vara de origem, suprimindo omissão, condena a ré ao pagamento de multa diária no valor de R\$ 15.000,00 (quinze mil reais), na hipótese de inadimplência (fl. 918). Nas razões de seu recurso ordinário a demandada alega no item IV.6 (fl. 973) que a condenação foi excessiva, porque a obrigação estaria satisfeita pela existência de comissão de ética na reclamada. Traz argumentos, no tópico específico, direcionados a embasar a pretensão de redução do montante da indenização fixada. Mais adiante, e quanto à multa diária, defende que o valor da sanção imposta pelo primeiro grau é igualmente exorbitante, pela razão já exposta (fl. 976). E acerca da matéria o v. acórdão foi expresso no sentido de não ter a recorrente apresentado elementos concretos, a demonstrar a impertinência do valor determinado pela r. sentença para a multa diária. Ora, a eg. Turma entendeu pela manutenção da r. decisão atacada, tanto no que tange ao valor da indenização quanto ao da multa, apreciando os temas devolvidos à revisão. Quanto à alegação do cumprimento da obrigação de fazer, foi determinado à ré a



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
**PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 10ª REGIÃO**

constituição a uma comissão integrada por trabalhadores, além da divulgação interna das suas decisões. E não há prova de que tenha a empresa cumprido tais comandos - precisamente nos moldes fixados pelo primeiro grau de jurisdição, os quais foram mantidos pelo r. acórdão. Prestados os esclarecimentos devidos, nada mais a integralizar. **CONCLUSÃO** Conheço dos embargos para dar-lhes parcial provimento, tudo nos estritos termos da fundamentação.

**Acórdão**

Por tais fundamentos, ACORDAM os Desembargadores da Segunda Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Décima Região, em Sessão Ordinária, à vista do contido na certidão de julgamento (fl. retro), aprovar o relatório, conhecer dos embargos para dar-lhes parcial provimento."

A Empresa interpôs, então, **Recurso de Revista**, ao qual foi negado seguimento (**Doc 06**).

Irresignada, interpôs **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista**, que foi improvido (**Doc 07**), restando o *decisum* assim ementado:

**AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. DANO MORAL COLETIVO. ASSÉDIO MORAL VERTICAL DESCENDENTE. TRATAMENTO OFENSIVO. EMPREGADOR. PODER DIRETIVO. ABUSO. CONFIGURAÇÃO**

1. Configura assédio moral vertical descendente a conduta de superior hierárquico consistente em expor subordinados a situações vexatórias e/ou humilhantes, de modo a afetar-lhes a dignidade e a autoestima. Tal se dá quando se utiliza de palavras agressivas e ofensivas, de forma a ridicularizar a generalidade de seus subordinados, na presença de colegas.
2. Convicção que se robustece ante a constatação de que a empresa, ciente de práticas agressivas e desmesuradas de gestão, genericamente cometidas, buscou justificá-las sob a alegação de que a conduta do superior hierárquico "*decorre de sua forma de administrar, do seu temperamento ou do seu jeito de ser, não revelando ser intencional esse tratamento agressivo e grosseiro*".
3. Tipifica dano moral coletivo o assédio moral que implica lesão a interesses transindividuais, que ultrapassam a esfera pessoal de cada um dos empregados.
4. Por ofender direitos fundamentais e personalíssimos dos empregados, o assédio moral institucional gera direito à indenização decorrente de responsabilidade civil subjetiva, que tem como pressupostos a conduta comissiva ou omissiva do empregador, a existência de dano real à vítima e a relação de causalidade entre a conduta do ofensor e os danos experimentados.



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
**PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 10ª REGIÃO**

5. Agravo de instrumento de que se conhece e a que se nega provimento.

Por fim, interpôs **Recurso Extraordinário**, que está pendente de conclusão ao Ministro Vice-Presidente do TST, para juízo de admissibilidade (**Doc 08**).

Durante a tramitação do processo, contudo, o MPT recebeu 08 (oito) novas denúncias contra a empresa, que foram anexadas ao Procedimento de Acompanhamento Judicial da ACP (PAJ 000907.2009.10.000/6), além de ter tomado conhecimento de diversas outras ações judiciais movidas contra a Embrapa, versando sobre assédio moral. Em alguns casos, como adiante se verá, restou apurado o efetivo descumprimento das obrigações de fazer e não fazer impostas pelo comando judicial.

### **3. DA POSSIBILIDADE DE CUMPRIMENTO PROVISÓRIO DE SENTENÇA NA PENDÊNCIA DE RECURSO EXTRAORDINÁRIO**

Dispõe o art. 876 da CLT que:

**Art. 876 - As decisões** passadas em julgado ou **das quais não tenha havido recurso com efeito suspensivo**; os acordos, quando não cumpridos; os termos de ajuste de conduta firmados perante o Ministério Público do Trabalho e os termos de conciliação firmados perante as Comissões de Conciliação Prévia **serão executados pela forma estabelecida neste Capítulo.**

(...)

Conforme disposto no art. 893, §2º, da CLT, ***“a interposição de recurso para o Supremo Tribunal Federal não prejudicará a execução do julgado”***.

Ainda, à luz do art. 995 do CPC, ***“os recursos não impedem a eficácia da decisão, salvo disposição legal ou decisão judicial em sentido diverso”***, e o Recurso Extraordinário não possui efeito suspensivo automático.

O art. 520 do CPC, aplicável subsidiariamente ao processo do trabalho, dispõe sobre o cabimento do cumprimento provisório da sentença impugnada por recurso desprovido de efeito suspensivo. Vejamos:

**“Art. 520. O cumprimento provisório da sentença impugnada por recurso desprovido de efeito suspensivo será realizado da mesma forma que o cumprimento definitivo, sujeitando-se ao seguinte regime:**



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
**PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 10ª REGIÃO**

I - corre por iniciativa e responsabilidade do exequente, que se obriga, se a sentença for reformada, a reparar os danos que o executado haja sofrido;

II - fica sem efeito, sobrevindo decisão que modifique ou anule a sentença objeto da execução, restituindo-se as partes ao estado anterior e liquidando-se eventuais prejuízos nos mesmos autos;

III - se a sentença objeto de cumprimento provisório for modificada ou anulada apenas em parte, somente nesta ficará sem efeito a execução;

IV - o levantamento de depósito em dinheiro e a prática de atos que importem transferência de posse ou alienação de propriedade ou de outro direito real, ou dos quais possa resultar grave dano ao executado, dependem de caução suficiente e idônea, arbitrada de plano pelo juiz e prestada nos próprios autos.

(...)” Grifamos.

No caso, inexistente óbice ao cumprimento provisório do julgado, valendo ser mencionada a doutrina do Exmo Desembargador do TRT-17ª Região, Dr Carlos Henrique Bezerra Leite, acerca da execução provisória de obrigação de fazer:

“Ora, se tem admitido a antecipação de tutela de obrigação de fazer, que é uma decisão interlocutória, revogável a qualquer tempo, sujeita apenas à cognição sumária, **com muito mais razão se deve admitir a execução provisória de obrigação de fazer, pois esta constitui comando de uma sentença, ato mais importante do processo praticado após cognição exauriente**”. (Curso de Direito Processual do Trabalho, 10ª Ed., SP, Ltr, 2012)

Ressalta-se, outrossim, que a Súmula 228 do STF, que determinava não ser provisória a execução na pendência de recurso extraordinário ou de agravo destinado a fazê-lo admitir, foi revogada pelo Supremo Tribunal Federal. Com efeito, o Supremo proclamou que: **“Em face do novo CPC, é provisória a execução de sentença enquanto pende o julgamento do recurso extraordinário”** (<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/menuSumarioSumulas.asp?sumula=1542&termo=>).





**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
**PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 10ª REGIÃO**

**4. DO DESCUMPRIMENTO DAS OBRIGAÇÕES DE NÃO FAZER IMPOSTAS PELO COMANDO JUDICIAL**

Como visto, a decisão objeto de cumprimento condenou a Embrapa, a:

**I. Não permitir, tolerar ou submeter seus empregados a situações que evidenciem assédio moral;**

II. Constituir, em até 30 dias, no âmbito de sua ouvidoria interna, uma comissão integrada por representantes de trabalhadores, diretamente por eles escolhidos, para fins de apuração de recebimento de denúncia, investigação, prevenção e saneamento de práticas de assédio moral, sob pena de multa no valor de R\$ 15.000,00 (quinze mil reais) por dia, enquanto perdurar o descumprimento;

III. Proceder à divulgação interna das decisões da referida comissão, sob pena de multa no valor de R\$ 15.000,00 (quinze mil reais) por dia, enquanto perdurar o descumprimento;

IV. Pagar indenização por danos morais no montante de R\$ 100.000,00, reversíveis em favor do FAT.

No que se refere ao **item I**, que contempla **obrigações de não fazer relativas ao assédio moral**, este *Parquet* tomou conhecimento de diversas situações que denotam o descumprimento, pela Embrapa, das obrigações que lhe foram judicialmente impostas.

Além de diversas ações judiciais versando sobre assédio moral (as principais serão a seguir relatadas), foram recebidas 08 (oito) novas denúncias por esta Procuradoria, relatando casos de assédio moral por parte da ré. O MPT deu início à condução de investigações, visando apurar eventual descumprimento das obrigações impostas no âmbito da ACP em questão.

Das 08 (oito) denúncias recebidas (**Docs 09 a 16**) – e anexadas ao Procedimento de Acompanhamento Judicial referente à ACP ACP 0124200-42.2009.5.10.0008 (PAJ 000907.2009.10.000/6-28) -, duas foram arquivadas, em virtude de não ter sido verificado, em tais casos, o efetivo descumprimento das obrigações impostas à ré (quais sejam: a NF 2353/2016 e a NF 43/2018).

Em outras situações, contudo, restou claramente demonstrado o descumprimento das obrigações judicialmente impostas.

Vejamos alguns dos principais casos que denotam a perpetuação da conduta ilícita por parte da empresa ré:

**4.1 - Demissão de Pesquisador, ex-líder Sindical, como forma de retaliação decorrente de assédio moral:**



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
**PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 10ª REGIÃO**

Em novembro de 2017, a Embrapa instaurou procedimento disciplinar em face do empregado VICENTE EDUARDO SOARES DE ALMEIDA, detentor do cargo de pesquisador. O objeto do procedimento foi suposto descumprimento do Código de Ética e do Código de Conduta, por alegada "indisciplina" e "mau comportamento" do empregado, nos seguintes termos: "replicar, reiteradamente, expediente a diversas autoridades, com conteúdo desprovido de fundamentação fática, maculando a imagem institucional da Embrapa". Foi imputada ao funcionário a prática de *falta grave de desídia*, por suposta "inexistência de produtividade" e indisciplina por inobservância das orientações gerais da empresa quanto à submissão de propostas para análise técnica do Comitê Técnico Interno – CTI, além de insubordinação pela não apresentação de propostas para análise técnica do Colegiado.

A instauração do processo disciplinar, como apurou o MPT, deu-se em virtude de uma série de denúncias levadas a efeito pelo referido empregado – tanto no âmbito do MPT, quanto na Controladoria Geral da União e no Tribunal de Contas da União. A empresa, visando puni-lo por sua conduta, caracterizou a mesma como "mau procedimento", para assim dispensá-lo por justa causa (Notificação de Demissão – **Doc 17**).

As denúncias formuladas pelo empregado apontavam supostos esquemas de corrupção e cometimento de irregularidades como "queima de bens imóveis da EMBRAPA" e "CAIXA 2", anos 2015 e 2016 respectivamente.

Quanto à primeira denúncia ("queima de bens imóveis da EMBRAPA"), esta gerou a ocorrência de nº 361/2015 e, posteriormente, o IPP nº 122/2015 da Polícia Federal. No que tange a segunda denúncia, temos a instauração de procedimento do Ministério Público Federal, sob o nº 1.16000.000.3929/2016-41, para apuração das denúncias apresentadas pelo presente Reclamante e pela Revista "Isto é".

Obviamente, as referidas denúncias, por serem relacionadas a irregularidades no âmbito de uma Empresa Pública apresentariam grande repercussão, o que desencadeou uma série de retaliações e atos persecutórios em desfavor do denunciante, por parte da alta cúpula da EMBRAPA, que chegaram a ser levadas ao crivo do Poder Judiciário por intermédio de **Reclamação Trabalhista, em momento anterior a instauração do Processo SEI nº 21182.000728.2017.77, sob o número 0001508-39.2017.5.10.0015**. Nesta ocasião foram abordados atos explicitamente persecutórios, como por exemplo: a imposição de obstáculos para homologação de atestados médicos apresentados de modo tempestivo, indeferimento de pedido de análise de artigos científicos entre outras condutas flagrantemente assediadoras.

Assume contornos de gravidade o presente caso uma vez que referido empregado, que também já exerceu função de dirigente sindical, nunca escondeu ou guardou sigilo pelas denúncias realizadas, levando a efeito o papel de representação por oportunidade do mandato sindical bem como exercendo, com coragem, o papel





**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
**PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 10ª REGIÃO**

de cidadão, ao levar ao conhecimento das autoridades as irregularidades perpetradas no âmbito de uma empresa pública.

A Embrapa, claramente, decidiu pela demissão do empregado em razão de retaliação por ter ele formulado denúncia perante os Órgãos Públicos – finalidade esta que se afigura ilícita, por consistir em mera forma de retaliação da conduta do empregado, que deflagrou as denúncias erigidas perante o MPT, com o manifesto intuito de penalizá-lo.

No que tange ao “mau procedimento” atribuído ao empregado, a ré não logrou comprová-lo.

E, gize-se, que o processo disciplinar foi conduzido por pessoas que haviam sido denunciadas pelo empregado durante o exercício da atividade sindical, encontrando-se no rol de denunciados o atual Presidente da Embrapa.

Diante da gravidade da situação, o MPT ajuizou **Ação Cautelar Inominada (Processo nº 0000274-15.2018.5.10.0006)**, requerendo: **i)** a suspensão do processo disciplinar instaurado contra o Sr Vicente Almeida, com vistas a evitar a efetivação da dispensa por justa causa; **ii)** a abstenção da prática de qualquer ato discriminatório ou retaliatório, por parte da ré, em face do empregado.

Ainda antes da apreciação da liminar, no entanto, **a Embrapa efetivou a demissão do empregado (Doc 18).**

Sobreveio decisão judicial de extinção do processo sem resolução do mérito, sob o fundamento de que o MPT seria parte ilegítima para a propositura da ação. Foi interposto, então, Recurso Ordinário, que se encontra pendente de apreciação.

**4.2 – Demissão retaliatória de Pesquisador, por perseguição pessoal e abuso do poder patronal:**

O empregado da Embrapa, **Zander Soares de Navarro**, aprovado em 1º lugar no concurso público para a função de *Pesquisador A* (Edital nº 01/2009, publicado no DOU de 22/12/2009), ajuizou Reclamação Trabalhista contra a empresa (**Processo nº 0000039-15.2018.5.10.0017**), postulando sua reintegração ao quadro de funcionários, sob a alegação de que sua dispensa decorreu de abuso do poder patronal e de perseguição pessoal, tendo o objetivo de coagi-lo, pelo simples fato de ter exercido o direito de expressar suas ideias, pensamentos e opiniões.

Alega que, na qualidade de colunista do Jornal *O estado de São Paulo*, publicou um artigo intitulado *“Por favor, Embrapa: acorde!”*, discorrendo sobre os problemas da empresa, que estaria perdendo o foco de sua missão institucional ao longo dos anos. Em face disso, alega que foi sumariamente demitido, no primeiro dia útil após a publicação do artigo, como forma de punição.



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
**PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 10ª REGIÃO**

A empresa teria justificado o ato, através de emissão de nota no seguinte sentido: “*empregado foi desligado por ignorar sistematicamente os Códigos de Ética e de Conduta da Empresa*”.

**A ação foi ajuizada em janeiro de 2018, tendo sido deferida a antecipação dos efeitos da tutela, para determinar a imediata reintegração do reclamante, conforme decisão a seguir transcrita (Doc 19):**

**“Por esses fundamentos, decido conceder a tutela provisória de urgência para determinar à reclamada a reintegração de ZANDER SOARES DE NAVARRO no emprego, no prazo de 10 dias, nas mesmas condições em que laborava, ou seja, lotação na Secretaria de Inteligência e Macroestratégia (ou à Secretaria ora proposta para substituir a SIM), como pesquisador A, na atividade de sociologia e sendo lhe assegurado o orçamento já aprovado e separado para o término de suas pesquisas, com recebimento de seus vencimentos normais, até o trânsito em julgado da presente reclamatória, sob pena de multa diária no importe de R\$ 200,00, auferível até R\$ 10.000,00, a favor do autor”.**  
(Grifamos)

Em audiência realizada no dia 26/02/18, o Juízo manteve a antecipação de tutela deferida (Doc 20).

O feito está em tramitação, não tendo sido proferida sentença até o presente momento.

**4.3 – Dano Moral praticado contra funcionário da Embrapa Hortaliças, reconhecido por decisão judicial transitada em julgado:**

O empregado da Embrapa Hortaliças, KLEBER GAMA DE LIMA, ajuizou Reclamatória Trabalhista em face da empresa (Processo nº 0001815-64.2015.5.10.0111), alegando que denunciou ao SINPAF-Hortaliças e este levou ao conhecimento do MPF, irregularidade por ele presenciada, referente à queima irregular de móveis que compunham o patrimônio da Embrapa. Em decorrência da investigação levada a efeito pela Polícia Federal, a situação chegou ao conhecimento da Diretoria da empresa, responsável pela proteção do patrimônio indevidamente incinerado.

Uma carta anônima, inserida em envelope timbrado da empresa, com conteúdo altamente ofensivo ao reclamante foi encaminhada à Secretaria da SINPAF-Hortaliças, por um funcionário do setor de logística da Embrapa, subordinado à Chefia Administrativa.



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
**PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 10ª REGIÃO**

O SINPAF arquivou a carta, mas verificou que uma cópia da mesma havia sido afixada no mural da empresa e outra no mural da própria SINPAF-Hortaliças.

A Chefia Administrativa da Embrapa se mostrou resistente ao pedido de retirada da carta, protelando a situação vexatória à qual o demandante estava exposto.

**A sentença, de parcial procedência (Doc 21), reconheceu o dano moral, condenando a ré ao pagamento de indenização no montante de R\$ 7.500,00 (sete mil e quinhentos reais).**

**Em sede recursal, a decisão foi confirmada pelo TRT da 10ª Região, restando o acórdão assim ementado (Doc 22):**

**EMENTA: INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL.**

**CONFIGURAÇÃO.** Para configuração do dano moral é necessária a conjugação de três elementos: o dano, onexo causal e a conduta. Presentes esses elementos, devido é o pagamento da indenização por dano moral.

**Recursos conhecidos e desprovidos.**

**A decisão transitou em julgado no dia 02/08/2016, já houve cumprimento de sentença e os autos foram definitivamente arquivados.**

**4.4 – Embrapa Corumbá/MS – Indenização por Danos Morais, Danos à Imagem e Abuso de Poder:**

Trata-se de ação de indenização por danos morais e danos à imagem, ajuizada por DÉBORA FERNANDES CALHEIROS contra a Embrapa, em virtude de acusações injustas praticadas pela empresa.

A sentença, de parcial procedência, condenou a empresa ao pagamento de R\$ 6.000,00 e R\$ 7.000,00, respectivamente, em virtude do reconhecimento de conduta desrespeitosa, com abuso de poder por parte de preposta da empresa, que emitiu declarações inconsistentes sobre a honestidade e a reputação profissional da autora.

Em sede recursal, a sentença foi confirmada, tendo sido expresso no acórdão que restou *“configurado o desrespeito à condição humana sob a forma de abuso de poder patronal, autorizando um decreto condenatório a título de indenização por danos morais e danos à imagem”* (Processo nº 0024784-02.2015.5.24.0041 - RO; Relator: Des. André Luís Moraes de Oliveira; j. em 31/01/2017 – Doc 23).



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
**PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 10ª REGIÃO**

**4.5 - Embrapa Dourados/MS – Cautelar Inominada movida pelo MPT no Município de Dourados contra a Embrapa, referente à demissão retaliatória:**

O MPT no Município de Dourados ajuizou Ação Cautelar Inominada contra a Embrapa (**Processo nº 0024568-64.2016.5.24.0022**), visando a suspensão do Processo Disciplinar nº 21154.000169/2016-89, instaurado em face do empregado AROLDO DA SILVA JÚNIOR, para impedir a empresa de dispensá-lo por justa causa, bem como de praticar qualquer ato discriminatório ou de natureza retaliativa.

Novamente, aqui, a Embrapa, com o objetivo de dispensar funcionário por justa causa, caracterizou como “mau procedimento” a conduta deste, em razão de o mesmo ter deflagrado denúncias contra a empresa (atinentes a descumprimento de TAC, relativo a tratamento igualitário de funcionários e pagamento de adicional de insalubridade, bem como a tratamento discriminatório e violação de direitos).

A liminar foi deferida, restando consignado na decisão que o Processo Disciplinar instaurado contra o referido funcionário “encontra-se, ao menos neste estágio processual, *desproporcional e com contornos de desvio de finalidade*, tal como relatado pela requerente na vestibular” (**Doc 24**).

**4.6 Agressões físicas e verbais à funcionária da Embrapa:**

Foi instaurada, no âmbito desta Procuradoria, denúncia formulada pela Deputada Érika Kokay, solicitando averiguação de situação de assédio moral, agressão, perseguição, intimidação e constrangimento ilegal supostamente praticados contra a Sra INDRAMARA LÔBO DE ARAÚJO VIEIRA MERIGUETE, analista da Embrapa (NF 2564/2017 – **Doc 13**).

A Sra Indramara encaminhou denúncia à parlamentar e à comissão de Direitos Humanos da Câmara Federal, relatando agressões e desrespeito por parte do Chefe Geral Substituto, Sr. CELSO PAULO DE AZEVEDO, do Chefe de Transferências de Tecnologia, Sr. RICARDO LOPES, supervisor imediato de suas atividades, e do chefe-geral, Sr LUIZ MARCELO BRUM ROSSI.

Relatou situação ocorrida em 06/04/2017, quando, por ocasião de sua avaliação de desempenho e progressão salarial, fora tratada de forma hostil, desrespeitosa pelos seus superiores, tendo sofrido, inclusive, agressões físicas.

A denunciante procurou o serviço público de saúde, para exame de corpo de delito. Buscou, também, o apoio do Sindicato da categoria, que solicitou o vídeo com as imagens do local – pedido este que foi indeferido pela Chefia-Geral da empresa.



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
**PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 10ª REGIÃO**

A funcionária recebeu Memorando da EMBRAPA, solicitando justificativa para seu comportamento no dia da avaliação, e, também, uma Carta de Advertência com **punição de 20 dias, sem remuneração, a ser cumprida quando de seu retorno ao trabalho. Alega que a carta foi entregue em sua residência, sem que ela tivesse conhecimento prévio da existência de procedimento administrativo e sem que lhe fosse oportunizada a apresentação de defesa.**

A denúncia veio acompanhada de vasta documentação.

O laudo de exame de corpo de delito (fl 17 do Doc 13), indica “equimoses violáceas circulares na região anterior e posterior do braço direito e região anterior do braço esquerdo”, reconhecendo, assim, a existência de ofensa à integridade corporal ou saúde física da paciente (1º quesito), produzida por ação contundente (2º quesito).

Foi juntado, também, receituário médico atestando que a denunciante estava em “estado de descontrole emocional” quando foi atendida, além de diversos atestados e laudos médicos e psicológicos indicando quadro de ansiedade – com sintomas como ataques de pânico, palpitações, etc -, supostamente relacionados com o desempenho de sua atividade laboral.

Instada pelo MPT a se manifestar sobre as alegações, a empresa informou que “foi aberto procedimento para aplicação de penalidade, em virtude de notícia de conduta contrária às normas da empresa e à legislação trabalhista” e que o procedimento estaria seguindo os trâmites previstos, assegurando-se a ampla defesa e o contraditório.

**5. DO DESCUMPRIMENTO DAS OBRIGAÇÕES DE FAZER IMPOSTAS PELO COMANDO JUDICIAL**

A decisão objeto de cumprimento condenou a ré às seguintes obrigações de fazer:

i) constituir, em até 30 dias, no âmbito de sua ouvidoria interna, uma comissão integrada por representantes de trabalhadores, diretamente por eles escolhidos, para fins de apuração de recebimento de denúncia, investigação, prevenção e saneamento de práticas de assédio moral, sob pena de multa no valor de R\$ 15.000,00 (quinze mil reais) por dia, enquanto perdurar o descumprimento;

ii) Proceder à divulgação interna das decisões da referida comissão, sob pena de multa no valor de R\$ 15.000,00 (quinze mil reais) por dia, enquanto perdurar o descumprimento.

**Até a presente data, contudo, a Embrapa não logrou demonstrar o efetivo cumprimento de tais obrigações.**



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
**PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 10ª REGIÃO**

**6. DA OBRIGAÇÃO DE PAGAR QUANTIA CERTA - CONDENAÇÃO À INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL**

A decisão objeto de cumprimento condenou a Embrapa ao pagamento de indenização por danos morais no montante de R\$ 100.000,00 (cem mil reais), reversíveis ao FAT.

Em consonância com o § 1º, do art. 513, do CPC, "*o cumprimento de sentença que reconhece o dever de pagar quantia, provisório ou definitivo, far-se-á a requerimento do exequente*".

**6. DOS PEDIDOS**

**Ante o exposto, o Ministério Público do Trabalho requer:**

- i) a intimação da Embrapa para, no prazo de 15 (quinze) dias, comprovar o cumprimento da obrigação relativa à constituição, no âmbito de sua Ouvidoria Interna, de comissão integrada por representantes de trabalhadores, diretamente por eles escolhidos, para fins de apuração de recebimento de denúncia, investigação, prevenção e saneamento de assédio moral, sob pena de execução da multa diária de R\$ 15.000,00 (quinze mil reais), cominada no título executivo judicial para o caso de descumprimento da obrigação imposta, ficando os respectivos valores depositados em conta à disposição do juízo, enquanto perdurar o caráter provisório do cumprimento da decisão;**
- ii) a intimação da Embrapa para, no prazo de 15 (quinze) dias, comprovar o cumprimento da obrigação relativa à divulgação interna das decisões da comissão mencionada no item anterior, sob pena de execução da multa diária de R\$ 15.000,00 (quinze mil reais) cominada no título executivo judicial para o caso de descumprimento da obrigação imposta, ficando os respectivos valores depositados em conta à disposição do juízo, enquanto perdurar o caráter provisório do cumprimento da decisão;**





**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
**PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 10ª REGIÃO**

iii) a fixação de multa, no valor de 100.000,00 (cem mil reais) por cada um dos seis casos de descumprimento das obrigações de não fazer impostas pela decisão objeto de cumprimento, que determinaram que a Embrapa se abstinhasse de permitir, tolerar ou submeter seus empregados a situações que evidenciassem assédio moral, totalizando **600.000,00 (seiscentos mil reais)**, com juros e correção monetária, desde a fixação da referida multa por Vossa Excelência, considerando a gravidade da violência perpetrada pela empresa contra os funcionários, bem como a comprovação de que o assédio moral é estrutural na organização;

iv) o encaminhamento dos autos à contadoria para promover a atualização do valor da multa prevista no item anterior, bem como, da indenização por dano moral, fixada no título exequendo em R\$ 100.000,00 (cem mil reais)

v) a homologação dos cálculos e a intimação da Embrapa para efetuar o recolhimento dos valores previstos nos itens iii e iv, já atualizados, sob pena de penhora.

O pedido de cumprimento provisório da decisão se justifica porquanto o agravo de instrumento e o recurso de revista interpostos pela executada não têm efeito suspensivo.

Termos em que pede e espera deferimento.

Brasília, 14 de junho de 2018.

**LUDMILA REIS BRITO LOPES**  
Procuradora do Trabalho



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
**PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 10ª REGIÃO**

**RELAÇÃO DOS DOCUMENTOS QUE ACOMPANHAM ESTA AÇÃO:**

- Doc. 01: Inicial ACP
- Doc. 02: Sentença ACP
- Doc. 03: Decisão ED MPT
- Doc. 04: Decisão ED Embrapa
- Doc. 05: Acórdão RO Embrapa
- Doc. 06: Decisão Denegatória de Seguimento RR Embrapa
- Doc. 07: Acórdão AIRR Embrapa
- Doc. 08: Extrato Consulta Processual TST
- Doc. 09: denúncia 1 ref demissão Vicente
- Doc. 10: denúncia 2 ref demissão Vicente
- Doc. 11: NF 832.2018 – denúncia caso Sergipe
- Doc 12: NF 43.2018 – denúncia posteriormente arquivada
- Doc 13 parte 1: NF 2564.2017 – caso Indramara Lobo
- Doc 13 parte 2: NF 2564.2017 – caso Indramara Lobo
- Doc 13 parte 3: NF 2564.2017 – caso Indramara Lobo
- Doc 14: NF 2353.2016 – denúncia posteriormente arquivada
- Doc 15: NF 2337-2014 – denúncia assédio Embrapa Hortaliças
- Doc 16: PGEA 878.2018 – denúncia caso Tácio
- Doc 17: Notificação Demissão Vicente
- Doc 18: Rescisão Vicente
- Doc 19: deferimento Tutela Antecipada caso Zander
- Doc 20: ata audiência jud. – mantida antecipação de tutela caso Zander
- Doc 21: Sentença caso Kleber
- Doc 22: Acórdão caso Kleber
- Doc 23: Acórdão caso Débora
- Doc 24: liminar caso Aroldo

Brasília, 14 de junho de 2018.

**LUDMILA REIS BRITO LOPES**  
**Procuradora do Trabalho**