



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região

## **Ação Civil Pública Cível 0000822-86.2022.5.10.0010**

[PARA ACESSAR O SUMÁRIO, CLIQUE AQUI](#)

### **Processo Judicial Eletrônico**

**Data da Autuação:** 29/09/2022

**Valor da causa:** R\$ 338.988.066,00

**Partes:**

**AUTOR:** Ministério Público do Trabalho

**RÉU:** CAIXA ECONOMICA FEDERAL

**RÉU:** PEDRO DUARTE GUIMARAES

**RÉU:** MARCELO DE SIQUEIRA FREITAS

**RÉU:** ISTVAN KAROLY KASZNAR

**RÉU:** CARLOS ROBERTO DE ALBUQUERQUE SÁ

**RÉU:** RICARDO MAGALHÃES GOMES

**RÉU:** PRICILLA MARIA SANTANA

**RÉU:** ROGÉRIO RODRIGUES BIMBI

**RÉU:** MARIA RITA SERRANO



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
**14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL**

**EXMO(A). SR(A). JUIZ(A) DA MM. VARA DO TRABALHO DE BRASÍLIA A QUEM  
ESTA COUBER POR DISTRIBUIÇÃO**

**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO – 14º Ofício do MPT no  
Distrito Federal**, inscrito no CNPJ nº 26.989.715/0046-04 e com endereço no Setor de  
Edifícios Públicos Norte (SEPN) 711/911 – Módulo A – Brasília (DF) – CEP 70040-250 –  
Telefone 3307-7200, pelo Procurador do Trabalho signatário, Titular do 14º Ofício, vem  
perante V.Exa. propor **AÇÃO CIVIL PÚBLICA, com pedido de tutela  
provisória**, em face de:

1) **CAIXA ECONÔMICA FEDERAL - CEF**, empresa pública, CNPJ 00.360.305/0001-04,  
situada no SBS, Quadra 4, Lotes 03/04, Edifício Sede da Caixa Econômica Federal,  
Brasília/DF, CEP 70092-900, Telefone: (61)3206-9000;

2) **PEDRO DUARTE GUIMARÃES**, ex-presidente da Caixa Econômica Federal (**DOC. 01** –  
Certidão contendo dados pessoais do réu);

3) **INTEGRANTES DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO DA CAIXA ECONÔMICA  
FEDERAL**, que podem ser citados no mesmo endereço da empresa pública, nos termos do  
Art. 76 do Código Civil, abaixo arrolados (**DOC. 02** – Informações sobre o Conselho de  
Administração extraídos do site da CEF):

3.1) **ROGÉRIO RODRIGUES BIMBI**, tomou posse como membro do Conselho de





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

Administração da Caixa Econômica Federal em 25 de junho de 2019;

3.2) **MARCELO DE SIQUEIRA FREITAS**, tomou posse como membro do Conselho de Administração da Caixa Econômica Federal em 23 de maio de 2019;

3.3) **PRICILLA MARIA SANTANA**, tomou posse como membra do Conselho de Administração da Caixa Econômica Federal em 30 de agosto de 2021;

3.4) **RICARDO MAGALHÃES GOMES**, tomou posse como membro do Conselho de Administração da Caixa Econômica Federal em 24 de fevereiro de 2022;

3.5) **MARIA RITA SERRANO**, tomou posse como membra do Conselho de Administração da Caixa Econômica Federal - CEF em 2020, como representante dos empregados;

3.6) **CARLOS ROBERTO DE ALBUQUERQUE SÁ**, tomou posse como membro independente do Conselho de Administração da Caixa Econômica Federal - CEF em 10 de junho de 2020;

3.7) **ISTVAN KAROLY KASZNAR**, tomou posse como membro independente do Conselho de Administração da Caixa Econômica Federal - CEF em 03 de maio de 2021;

pelos motivos de fato e de direito a seguir expostos:

### **I – DA DENÚNCIA:**

Em 29 de junho do corrente ano, o Ministério Público do Trabalho recebeu denúncia apresentada por DEVENDRA BANHART relatando o seguinte: “**Funcionárias denunciam a site assédio sexual de presidente da Caixa**”, motivo pelo qual foi autuada a Notícia de Fato n. 001148.2022.10.000/4 (**DOC. 03** – Denúncia apresentada em 29.06.2022).

Juntamente com a denúncia foi apresentada matéria do site UOL sobre o fato denunciado, produzida com base em notícia divulgada pelo site Metrôpoles, copiada abaixo e acessável pelo seguinte endereço eletrônico: “**<https://www.metropoles.com/colunas/rodrigo-rangel/exclusivo-funcionarias-denunciam-presidente-da-caixa-por-assedio-sexual>**”:





# MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

## 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

Menu

METRÓPOLES



Busca

Últimas notícias Brasil DF SP RJ GO Blog do Noblat Guilherme Amado Igor Gadelha Rodrigo Rangel Entretenimento Leo Dias Vida & Estilo Saúde Esportes Colunas Especiais

Rodrigo Rangel

# Exclusivo: funcionárias denunciam presidente da Caixa por assédio sexual

Casos são investigados, sob sigilo, pelo Ministério Público Federal. Durante semanas, a nossa reportagem ouviu os relatos das vítimas

© Igo Estrela/Metrópolis



Rodrigo Rangel, Fabio Leite, Jeniffer Goularte  
28/08/2022 17:02, atualizado 12/08/2022 18:38

**Pedro Duarte Guimarães**, 51 anos, assumiu a presidência da **Caixa Econômica Federal** logo após a posse de **Jair Bolsonaro**. Desde então, tornou-se um dos integrantes do governo mais próximos do presidente da República. Por meses a fio, especialmente no período da pandemia, quando o Palácio do Planalto precisava propagandear ao máximo o auxílio emergencial distribuído aos brasileiros mais carentes, foi figura frequente nas tradicionais transmissões on-line feitas por Bolsonaro nas noites de quinta-feira.

Até hoje, costuma ser convidado para solenidades presidenciais importantes, e se coloca sempre ao lado de Jair Bolsonaro. Há duas semanas, por exemplo, ocupou lugar de destaque na cerimônia realizada na Bolsa de Valores de São Paulo para que fosse batido o martelo da **privatização da Eletrobrás**. Um pouco antes, **quando o presidente foi a Pernambuco para sobrevoar áreas atingidas por enchentes** e anunciar o envio de recursos federais para o estado, lá estava ele. Na live da semana passada, era convidado de honra, paramentado com um colete estampado com a logomarca da Caixa.



Assinado eletronicamente por: RAIMUNDO PAULO DOS SANTOS NETO - 29/09/2022 17:15:06 - f305d22  
<https://pje.trt10.jus.br/primeirograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=22092917115898200000032486899>  
 Número do processo: 0000822-86.2022.5.10.0010 ID. f305d22 - Pág. 3  
 Número do documento: 22092917115898200000032486899



## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL



— Reprodução

Graças à visibilidade que ganhou a partir da entrada para o governo, **Pedro Guimarães planejava até sair candidato a deputado ou a senador nas próximas eleições**. Acabou desistindo depois de ser apresentado a pesquisas pouco animadoras sobre suas chances de vitória.

Carioca, antes de chegar a Brasília Guimarães já havia percorrido uma longa trajetória no mercado financeiro. Ocupou cargos elevados em bancos importantes e em fundos de investimentos. Ao assumir a Caixa, o economista fez questão de ecoar o discurso que elegeu Bolsonaro. Quando o governo ainda não tinha se aliado ao Centrão, dizia que era preciso agir contra a roubalheira dos indicados do grupo que haviam ocupado altos cargos no banco durante a era petista.

Com um estilo um tanto exótico de administrar, causou polêmica tempos atrás ao aparecer em vídeos ordenando que empregados da instituição fizessem flexões durante uma cerimônia pública, a pretexto de motivá-los. Acabou processado por constranger os subordinados indevidamente. Técnicas semelhantes de “motivação” chegaram a ser usadas por ele no dia a dia no imenso edifício que abriga a sede nacional da Caixa, na região central de Brasília.

Por um período, quando decidia descer pelas escadas as duas dezenas de andares que separam o seu gabinete do térreo, saía colhendo os funcionários que encontrava pelo caminho à espera do elevador e os convocava para acompanhá-lo no “exercício”. Não restava alternativa para quem recebia o chamado: dizer não à convocação do presidente em seus expedientes quase militares poderia virar um problema.





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

No fim do ano passado, um grupo de funcionárias decidiu romper o silêncio e denunciar as situações pelas quais passaram. Há mais de um mês, a coluna vem colhendo os relatos de algumas dessas mulheres. Todas elas trabalham ou trabalharam em equipes que servem diretamente ao gabinete da presidência da Caixa. Cinco concordaram em dar entrevistas, desde que suas identidades fossem preservadas. Elas dizem que se sentiram abusadas por Pedro Guimarães em diferentes ocasiões, sempre durante compromissos de trabalho.

Os depoimentos são fortes. As mulheres relatam toques íntimos não autorizados, abordagens inadequadas e convites heterodoxos, incompatíveis com o que deveria ser o normal na relação entre o presidente do maior banco público brasileiro e funcionárias sob seu comando.

A iniciativa dessas mulheres levou à abertura de uma investigação que está em andamento, sob sigilo, no Ministério Público Federal. Algumas das funcionárias que concordaram em falar para esta reportagem já prestaram declarações oficialmente aos procuradores. Outras deverão ser convidadas a depor em breve. Este é o primeiro caso público de assédio sexual envolvendo um alto funcionário do governo Jair Bolsonaro.

Vários dos testemunhos estão relacionados a viagens realizadas por Pedro Guimarães como parte do programa Caixa Mais Brasil, criado por ele para descentralizar a gestão e dar mais visibilidade ao banco pelo país afora. Desde janeiro de 2019, foram realizadas mais de 140 visitas a cidades de todas as regiões.

Com outros executivos e um séquito de funcionários – e funcionárias – que o acompanham a partir de Brasília, Guimarães visita agências, se reúne com autoridades locais e conhece projetos sociais financiados pelo banco. As viagens ocorrem principalmente nos finais de semana.

O presidente, seus auxiliares mais próximos e os demais funcionários que integram a comitiva ficam hospedados em hotéis e participam de eventos e confraternizações durante os quais, de acordo com os depoimentos, ocorreram vários dos episódios.

A seguir, reproduzimos os principais relatos obtidos nas entrevistas realizadas com as funcionárias da Caixa que concordaram em falar – algumas, vale dizer, ocupam posições relevantes na estrutura do banco. Elas terão as identidades preservadas, como pediram, e serão identificadas ao longo do texto por nomes fictícios. Detalhes das situações que as mulheres narram foram subtraídos para evitar que, a partir dos relatos, elas possam ser reconhecidas. Pedro Guimarães foi procurado pela coluna, mas não aceitou falar até a publicação desta reportagem. A Caixa enviou uma nota na qual diz não ter conhecimento das denúncias (leia a íntegra ao final da reportagem).





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

---

### “Dono das mulheres”

Ana afirma que, a depender da proximidade que tem com algumas das mulheres, Pedro Guimarães passa a se sentir “dono” delas. “É comum ele pegar na cintura, pegar no pescoço. Já aconteceu comigo e com várias colegas”, diz. “Ele trata as mulheres que estão perto como se fossem dele.” A reportagem teve acesso a registros que corroboram o relato, mas optou por não exibi-los para não expor a funcionária envolvida. Ana relata que, diante de negativas das subordinadas, ele insiste: “Ele já tentou várias vezes avançar o sinal comigo. É uma pessoa que não sabe escutar não”. “Quando escuta, vira a cara e passa a ignorar. Quando me encontrava, nem me cumprimentava mais”, completa.

### “Discos voadores”

Dentro da Caixa, uma prática apontada como comum na atual gestão deu origem a um epíteto: “discos voadores”. Assim são chamadas as mulheres que, durante as viagens pelo país, despertam a atenção do presidente do banco a ponto de ele chamá-las para atuar em Brasília. Por vezes, diz uma das mulheres, funcionárias são promovidas hierarquicamente mesmo sem preencher os requisitos necessários e acabam transferidas para a sede, por conveniência de Guimarães.

### “Mulher bonita é sempre escolhida para viajar”

A escolha das mulheres que integram a comitiva de Pedro Guimarães nas viagens do programa Caixa Mais Brasil é feita diretamente pelo gabinete dele, denunciando as funcionárias. As selecionadas são comunicadas, segundo Ana, como quem recebe a notícia de que acabou de ganhar um prêmio. E o critério da seleção, diz Valéria, outra funcionária, é definido de acordo com as preferências de Guimarães: “Tem um padrão. Mulher bonita é sempre escolhida para viajar”. “Ele convida para as viagens as mulheres que acha interessantes”, afirma.





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

### “Você gosta de sauna?”

Entre os relatos há algo que aparece em mais de uma oportunidade: convites, durante as viagens, para as funcionárias irem à piscina ou à sauna na companhia do presidente do banco nos horários de folga na agenda. “Ele me chamou para ir para sauna com ele. Perguntou: ‘Você gosta de sauna?’. Eu disse: ‘Presidente, eu não gosto’. Se eu tivesse respondido que gosto, ele daria prosseguimento à conversa. De que forma eu falo não? Então, eu tenho que falar que não gosto. É humilhante. Ele constrange”, diz Thaís. Ela afirma que, na mesma viagem, Guimarães a beliscou. Thaís diz que aquela foi uma das primeiras vezes em que foi destacada para viajar com o presidente da Caixa. “Ele praticamente nunca tinha me visto antes.” Beatriz, mais uma das funcionárias que se sentiram assediadas, relata que, depois de Guimarães puxar conversa sobre suas habilidades de nadador (na juventude, ele chegou a participar de competições), também recebeu um convite que classifica como estranho para nadar. “Eu falei que não ia”, diz. Ela afirma que recusou por ter entendido que havia segundas intenções no chamado.



### “E se o presidente quiser transar com você?”

Cristina diz que, em outra viagem, duas funcionárias da equipe foram chamadas para ir à piscina do hotel encontrar Pedro Guimarães. Ao chegar lá, entenderam qual era a ideia. Primeiro, elas se sentiram constrangidas a assistir à performance dele na piscina. “Ele parecia um boto, se exibindo. Era uma espécie de dança do acasalamento”, diz ela. Depois, afirma, uma das mulheres ouviu uma proposta indecente, feita por uma pessoa bem próxima a Guimarães: “E se o presidente quiser transar com você?”.







## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

### Chamados para ir ao quarto

Outro ponto presente nos relatos são os chamados – tarde da noite, inclusive – para funcionárias irem ao quarto de Pedro Guimarães. Duas delas dizem já ter recebido pedidos para que levassem a ele itens dos quais estava precisando com suposta urgência: remédio, carregador de celular, bolsa que havia ficado no carro. “Ele pede carregador de celular, sal de fruta, remédios”, diz Beatriz. Ao chegar ao quarto, dizem as funcionárias, vem o constrangimento.

### “Toma um banho e vem aqui para a gente conversar”

Beatriz relata que, em uma dessas situações, esteve na porta do quarto de Guimarães para entregar o que ele pedira e, então, foi convidada a voltar na sequência para “discutir a carreira”. “Ele falou assim: ‘Vai lá, toma um banho e vem aqui depois para a gente conversar sobre sua carreira’. Não entendi. Na porta do quarto dele. Ele do lado de dentro (do quarto) e eu um metro para fora. Falei assim: ‘Depois a gente conversa, presidente’. Achei aquilo um absurdo. Não ia entrar no quarto dele. Fui para meu quarto e entrei em pânico”. Em outra ocasião, ao atender o chamado, a funcionária encontrou Guimarães de samba-canção: “Ele abriu a porta com um short, parecia que estava sem cueca. Não estava decente. A sensação que tinha era que estava sem (cueca). Muito ruim a sensação”. “É hostil”, diz Ana, a outra funcionária que relata já ter sido chamada à noite para ir ao quarto de hotel em que Guimarães estava para entregar um carregador de celular. Beatriz afirma que tem crises de pânico quando é escalada para novas viagens. “Tenho pânico de ter que trabalhar com ele. Tenho medo da pessoa. Agora eu tento literalmente me esconder nas agendas”, afirma. “Agora, quando viajo, coloco cadeira na porta do quarto. Fico com medo de alguém bater.”





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

### “Se ele tem o poder, você tem que fazer”

Todos os relatos têm como pano de fundo a relação de poder e a posição de mando de Guimarães. “A posição em que ele se coloca deixa as mulheres muito constrangidas. Se ele tem o poder, você tem que fazer, tem que fazer o que ele mandar, independentemente do que seja”, afirma Thaís, a funcionária que diz ter sido convidada por ele para ir à sauna e, na mesma viagem, recebeu um beliscão. “Ele chega de forma muito invasiva e constrangedora”, prossegue.

### “Conceito deturpado de meritocracia”

A lógica das abordagens, dizem as mulheres, é sempre a mesma. Elas afirmam que Guimarães trabalha com a ideia de que quem aceita as investidas pode ganhar vantagens, como ascensão na carreira. “Sempre tem perguntas do tipo: ‘Quero saber se você está comigo ou não, se eu posso contar com você’”, diz Cristina. “É um conceito deturpado de meritocracia. Para ele, meritocracia é atendê-lo”, afirma Valéria.

### “Vou botar aí na frente”

Thaís conta que, durante um evento em uma viagem ao Nordeste, Guimarães se aproximou. Queria que ela guardasse um cartão e o telefone celular dele. “Ele veio com o cartão de acesso do quarto e o celular, querendo que eu guardasse. Eu falei: ‘Presidente, minha mão está ocupada’”. Thaís estava segurando um presente que Guimarães havia acabado de ganhar. Foi então que ele reagiu de uma maneira que a surpreendeu – e a fez, depois, considerar que aquele era um caso de assédio. “Ele veio e enfiou o celular e o cartão no meu bolso e falou: ‘Eu vou botar aí na frente’. Na hora, não tive reação. Pensei: ‘Botar na frente? Fiquei meio assim...’”, afirma. “Foi nessa mesma viagem que, mais tarde, ele me chamou para ir para a sauna”, diz ela.





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

### “Ele passou a mão em mim”

Beatriz afirma que, para além dos convites para nadar e dos chamados para ir ao quarto de Guimarães, foi surpreendida durante outra viagem, desta vez para uma capital da região Sudeste. Ela afirma que, depois de concluídos os trabalhos, ele estava deixando o salão onde havia jantado quando a chamou para repassar a agenda do dia seguinte e, de repente, enquanto caminhavam, avançou o sinal. “Ele passou a mão em mim. Foi um absurdo. Ele apertou minha bunda. Literalmente isso”, afirma. Ao fazer o relato, Beatriz chora. “Nunca precisei disso na minha vida para ganhar cargo. Prefiro até não ter cargo, mas nunca precisei disso.” Beatriz conta que, na hora, saiu de perto do chefe a passos largos. E que, assustada, procurou um colega que estava nas proximidades. “Falei com esse colega: ‘Fica aqui falando comigo’. Ele respondeu que não estava entendendo nada. Eu disse: ‘Não me solta, só fica conversando, como se nada tivesse acontecido. Finge que estou tratando alguma coisa com você. Nem olhei para trás’”, relata. Era para dar tempo de Guimarães sair do ambiente, diz ela. O colega, afirma, continuou sem entender nada. “Nem contei a ele o que tinha acontecido. Depois, subi para o meu quarto e desabei. Chorei, desesperada, em pânico. Ela diz que nunca falou sobre o episódio antes por achar que o relato jamais resultaria em punição para o presidente do banco. “Hoje ainda trabalho nas agendas de vez em quando. Mas tento não ficar perto. Quando tenho que viajar, tenho crise de ansiedade”, afirma.





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

### “Ninguém vai ser de ninguém”

Cristina afirma que, em uma viagem para uma importante cidade nordestina, Pedro Guimarães convidou um grupo restrito de integrantes da comitiva que o acompanhava para um jantar. Foram todos para um restaurante. Já era noite. À mesa, diz ela, ele foi se empolgando. A viagem fazia parte da programação do Caixa Mais Brasil. A certa altura, afirma Cristina, Guimarães disse que uma das excursões seguintes do programa deveria ser para Porto Seguro, na Bahia. E que, para essa viagem, tinha uma ideia especial: organizar uma espécie de micareta privê, na qual ninguém seria de ninguém. “Ele disse: ‘A gente vai fazer um carnaval fora de época (...) Ninguém vai ser de ninguém. E vai ser com todo mundo nu’”, relata Cristina. Ela diz que, a pedido de Guimarães, um assessor próximo anotou na agenda um lembrete para incluir a cidade baiana na lista dos roteiros futuros. Cristina afirma que ele se virou para ela e prometeu rasgá-la, até sangrar. “Ele me falou: ‘Vou te rasgar. Vai sangrar’”. Na mesma ocasião, diz ela, Guimarães pôs pelo menos dois amigos que também trabalham na Caixa para falar por telefone com as funcionárias que estavam à mesa e começou a “arranjar casais”: “Ele dizia, apontando para nós: ‘nessa viagem fulano vai pegar você, beltrano vai pegar você’. Foi nojento”. A reportagem ouviu dois outros funcionários que estavam no mesmo jantar. Sob reserva, eles confirmam o relato. Os três – Cristina e os dois colegas – já foram ouvidos na investigação em andamento no Ministério Público.

### A “mãozona” no mar

Já era tarde da noite e a programação oficial do Caixa Mais Brasil na cidade do litoral do Nordeste havia sido concluída com êxito. Cristina afirma que, após o jantar, Pedro Guimarães levou uma parte do grupo que o acompanhava até a areia da praia. Logo depois, diz, ele propôs que todos entrassem no mar para tirar uma foto. “Na hora, ele derrubou a gente na água. Ficamos no mar por um tempo, e ele ficava circulando entre os grupos. De vez em quando ele aparecia do meu lado. Teve uma hora em que ele chegou e perguntou: ‘Você confia em mim? Confia na minha gestão? Você está comigo agora. Vem cá, me abraça’”, afirma ela. Cristina conta que, constrangida, não sabia o que fazer. “Aí ele disse: me abraça direito, porra. E deu umas catracadas, e passou a mão em mim. Na hora de tirar a mão, passou a mão no meu peito”, diz a funcionária. Valéria, que também estava no grupo, faz um relato semelhante. “Eu estava com a roupa molhada. Ele chegou perto, disse que gostava muito de mim, perguntou se eu estava feliz e passou a mão na minha bunda”, conta. “Foi uma mãozona. Ali, ficou muito claro (o assédio). Foi como se ele dissesse: ‘Se você der para mim, você vai ser promovida’”, emenda. Valéria diz que entendeu a abordagem como uma proposta “para entrar para o clã da orgia” de Guimarães. Esse episódio consta dos relatos levados ao conhecimento de procuradores do Ministério Público Federal.





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

### O medo de denunciar

As mulheres são unânimes ao responder que não denunciaram antes as situações sobre as quais estão falando agora por medo de serem perseguidas. Elas dizem não confiar nos canais de denúncias internas do banco – na Caixa, há um setor, a Corregedoria, que tem entre suas atribuições a apuração de casos do tipo. Uma das funcionárias afirma ter conhecimento do caso de uma colega de trabalho que resolveu comunicar uma situação de assédio que experimentou dentro da instituição, mas logo depois sua “denúncia” chegou às mãos de funcionários do gabinete de Guimarães. “A gente tinha muito receio, porque a corda arrebenta sempre do lado mais fraco, porque em qualquer lugar em que vá essa denúncia ele pode ter um infiltrado. E isso afeta o resto do meu encareiramento, no aspecto profissional. Então, era melhor esperar passar”, afirma Thaís. “Noventa por cento das mulheres não vão falar porque ele tem poder”, emenda. “Quando ele percebe que tem algum caso que representa risco, chama para perto, mantém a mulher por perto. Ou então pede às pessoas próximas para que elas sejam observadas”, afirma Ana.

A coluna fez uma série de perguntas a Pedro Guimarães, mas não houve respostas pontuais. A Caixa Econômica Federal enviou a seguinte nota:

*“A Caixa não tem conhecimento das denúncias apresentadas pelo veículo. A Caixa esclarece que adota medidas de eliminação de condutas relacionadas a qualquer tipo de assédio. O banco possui um sólido sistema de integridade, ancorado na observância dos diversos protocolos de prevenção, ao Código de Ética e ao de Conduta, que vedam a prática de ‘qualquer tipo de assédio, mediante conduta verbal ou física de humilhação, coação ou ameaça’. A Caixa possui, ainda, canal de denúncias, por meio do qual são apuradas quaisquer supostas irregularidades atribuídas à conduta de qualquer empregado, independente da função hierárquica, que garante o anonimato, o sigilo e o correto processamento das denúncias. Ademais, todo empregado do banco participa da ação educacional sobre Ética e Conduta na Caixa, da reunião anual sobre Código de Ética na sua Unidade, bem como deve assinar o Termo de Ciência de Ética, por meio dos canais internos. A Caixa possui, ainda, a cartilha ‘Promovendo um Ambiente de Trabalho Saudável’, que visa contribuir para a prevenção do assédio de forma ampla, com conteúdo informativo sobre esse tipo de prática, auxiliando na conscientização, reflexão, prevenção e promoção de um ambiente de trabalho saudável.”*





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

A denúncia também foi amplamente reproduzida em outros veículos de comunicação, a demonstrar a gravidade dos fatos noticiados.

### **II – DAS PROVIDÊNCIAS ADOTADAS PELO MPT:**

No mesmo dia do recebimento da denúncia, o MPT determinou a inclusão do ex-presidente da CAIXA no polo passivo da notícia de fato, bem como a notificação dos Denunciados para apresentarem manifestação sobre a denúncia (**DOC. 04** – Despacho de 29.06.2022).

No dia 03.07.2022 foi determinada a retificação do tema autuado para inclusão do tema ASSÉDIO MORAL, bem como o agendamento de inspeção *in loco* no banco denunciado (**DOC. 05** – Despacho de 03.07.2022).

No dia 04.07.2022, às 09:30 horas, foi realizada inspeção na Sede da CAIXA – Edifício Matriz I (**DOC. 06** – Relatório da inspeção *in loco*).

Foram tiradas fotografias no local da inspeção (**DOC. 07** – Fotografias tiradas no prédio Matriz – I).

No dia 04.07.2022, às 14:30 horas, foi ouvida por videoconferência a TESTEMUNHA 01 (**DOC. 08** – Certidão Nº 7962.2022 contendo dados pessoais da TESTEMUNHA 01).

Em 06.07.2022 foi oficiado o Procurador da República Titular do 2º Ofício da Procuradoria da República no Distrito Federal solicitando-lhe o compartilhamento da representação e dos depoimentos colhidos no âmbito da investigação de assédio sexual contra a CAIXA ECONÔMICA FEDERAL (**DOC. 09** – Ofício nº 71654.2022, de 05 de julho de 2022).

Em 08.07.2022 o MPF encaminhou cópia da representação de assédio sexual (**DOC. 10** – Representação recebida no MPF)

Em 12.07.2022 foi encaminhada à CAIXA a Notificação Recomendatória n.





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

073610/2022 sugerindo-lhe a adoção de medidas para o não pagamento de remuneração compensatória ao ex-presidente (**DOC. 11** - Notificação Recomendatória n. 073610/2022). Tal recomendação foi respondida pela CAIXA em 12.08.2022 (**DOC. 12** – Ofício nº 00009/2022/DIJUR).

No dia 14.07.2022, às 14:30 horas, foi ouvida por videoconferência a TESTEMUNHA 02 (**DOC. 13** – Certidão Nº 8322.2022 contendo dados pessoais da TESTEMUNHA 02).

No dia 19.07.2022 foi encaminhada nova notificação ao Denunciado PEDRO DUARTE GUIMARÃES (**DOC. 14** – Notificação nº 75261.2022, de 19 de julho de 2022).

No dia 21.07.2022 a CEF apresentou manifestação (**DOC. 15** – Manifestação da CEF).

No dia 21.07.2022, às 14 horas, foi ouvida por videoconferência a TESTEMUNHA 03 (**DOC. 16** – Certidão Nº 8543.2022 contendo dados pessoais da TESTEMUNHA 03).

No dia 21.07.2022, às 15 horas, foi ouvida por videoconferência a TESTEMUNHA 04 (**DOC. 17** – Certidão Nº 8543.2022 contendo dados pessoais da TESTEMUNHA 04).

No dia 22.07.2022, às 14:30 horas, foi ouvida por videoconferência a TESTEMUNHA 05 (**DOC. 18** – Certidão Nº 8553.2022 contendo dados pessoais da TESTEMUNHA 05).

Em 26.07.2022 a CEF foi notificada para juntar cópias das denúncias de assédios sexual e moral recebidas contra PEDRO DUARTE GUIMARÃES; juntar cópias de eventuais denúncias recebidas no canal “Viva Voz” e esclarecer sobre a existência de outros sistemas de queixa interna, como o “Viva Voz”, que seria vinculado ao Departamento de Gestão de Engajamento, Benefícios e Rede (GEBER) na sede da Caixa em Brasília, considerando a informação da CAIXA de que em abril/2019 passou a operar o Canal de Denúncias administrado pela empresa CONTATO SEGURO (**DOC. 19** – Notificação





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

Requisitória nº 77255.2022, de 25 de julho de 2022).

Em 26.07.2022 a Notícia de Fato foi convertida em Inquérito Civil (**DOC. 20** – Portaria nº 676.2022, de 25/07/2022).

No dia 28.07.2022, às 14:30 horas, foi ouvida por videoconferência a TESTEMUNHA 06 (**DOC. 21** – Certidão Nº 8735.2022 contendo dados pessoais da TESTEMUNHA 06).

No dia 28.07.2022, às 16:30 horas, foi ouvida por videoconferência a TESTEMUNHA 07 (**DOC. 22** – Certidão Nº 8735.2022 contendo dados pessoais da TESTEMUNHA 07).

Em 02.08.2022 o Investigado PEDRO DUARTE GUIMARÃES apresentou manifestação sobre a denúncia (**DOC. 23** – Manifestação de PEDRO DUARTE GUIMARÃES sobre a denúncia).

Na mesma data o Advogado do Investigado PEDRO DUARTE GUIMARÃES solicitou reunião com o membro oficiante (**DOC. 24** – Requerimento de reunião com o Procurador). Tal reunião foi posteriormente realizada no gabinete do Procurador do Trabalho na data de 06.09.2022, às 17 horas.

No dia 03.08.2022, às 14 horas, foi ouvida por videoconferência a TESTEMUNHA 08 (**DOC. 25** – Certidão Nº 8947.2022 contendo dados pessoais da TESTEMUNHA 08).

No dia 28.07.2022, às 16:30 horas, foi ouvida por videoconferência a TESTEMUNHA 09 (**DOC. 26** – Certidão Nº 8947.2022 contendo dados pessoais da TESTEMUNHA 09).

Na mesma data, às 16:30 horas, foi ouvida por videoconferência a TESTEMUNHA 10 (**DOC. 27** – Certidão Nº 8947.2022 contendo dados pessoais da TESTEMUNHA 10).

Ainda no dia 03.08.2022 foi determinada a restrição parcial da publicidade do inquérito civil, em atendimento ao pedido do Advogado do Investigado PEDRO DUARTE







## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

GUIMARÃES (**DOC. 28** – Despacho de 03.08.2022 decretando o acesso aos autos do inquérito civil).

Em 04.08.2022, às 16:30 horas, foi ouvida presencialmente a TESTEMUNHA 11 (**DOC. 29** – Ata de depoimento presencial da TESTEMUNHA 11).

Na mesma data, às 17:10 horas, foi ouvida presencialmente a TESTEMUNHA 12 (**DOC. 30** – Ata de depoimento presencial da TESTEMUNHA 12).

No dia 05.08.2022, às 14 horas, foi ouvida por videoconferência a TESTEMUNHA 13 (**DOC. 31** – Certidão Nº 9052.2022 contendo dados pessoais da TESTEMUNHA 13).

Na mesma data, às 15:30 horas, foi ouvida por videoconferência a TESTEMUNHA 14 (**DOC. 32** – Certidão Nº 9052.2022 contendo dados pessoais da TESTEMUNHA 14).

Também na mesma data, às 17 horas, foi ouvida por videoconferência a TESTEMUNHA 15 (**DOC. 33** – Certidão Nº 9052.2022 contendo dados pessoais da TESTEMUNHA 15).

Ainda no dia 05.08.2022, a Investigada CEF juntou manifestação e parte de documentos que lhe foram requisitados pelo MPT (**DOC. 34** – Petição da CEF juntada em 05.08.2022).

No dia 09.08.2022, às 15:30 horas, foi ouvida por videoconferência a TESTEMUNHA 16 (**DOC. 35** – Certidão Nº 9175.2022 contendo dados pessoais da TESTEMUNHA 16).

Na mesma data, às 17 horas, foi ouvida por videoconferência a TESTEMUNHA 17 (**DOC. 36** – Certidão Nº 9175.2022 contendo dados pessoais da TESTEMUNHA 17).

No dia 10.08.2022, às 14 horas, foi ouvida por videoconferência a TESTEMUNHA 18 (**DOC. 37** – Certidão Nº 9220.2022 contendo dados pessoais da TESTEMUNHA 18).





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

Na mesma data, às 15:30 horas, foi ouvida por videoconferência a TESTEMUNHA 19 (**DOC. 38** – Certidão Nº 9220.2022 contendo dados pessoais da TESTEMUNHA 19).

Também na mesma data, às 17 horas, foi ouvida por videoconferência a TESTEMUNHA 20 (**DOC. 39** – Certidão Nº 9220.2022 contendo dados pessoais da TESTEMUNHA 20).

No dia 11.08.2022, às 14:30 horas, foi ouvida por videoconferência a TESTEMUNHA 21 (**DOC. 40** – Certidão Nº 9228.2022 contendo dados pessoais da TESTEMUNHA 21).

Na mesma data, às 16 horas, foi ouvida por videoconferência a TESTEMUNHA 22 (**DOC. 41** – Certidão Nº 9228.2022 contendo dados pessoais da TESTEMUNHA 22).

Na mesma data, às 17:30 horas, foi ouvida por videoconferência a TESTEMUNHA 23 (**DOC. 42** – Certidão Nº 9228.2022 contendo dados pessoais da TESTEMUNHA 23).

Em 12.08.2022 o Investigado PEDRO DUARTE GUIMARÃES requereu acesso a denúncia, conduta ou circunstância específica que possa ver a ser caracterizada como ato de assédio (**DOC. 43** – Petição de PEDRO DUARTE GUIMARÃES, de 12.08.2022, requerendo o acesso aos depoimentos).

Em atendimento a este pedido, no dia 14.09.2022, o MPT encaminhou ao Advogado do Investigado PEDRO DUARTE GUIMARÃES os links para acesso aos depoimentos tomados por videoconferência e cópias das atas de depoimentos presenciais (**DOC. 44** – Certidão de 14.09.2022), informando o encaminhamento ao Advogado do Investigado PEDRO DUARTE GUIMARÃES dos links para acesso aos depoimentos tomados por videoconferência e cópias das atas de depoimentos presenciais, bem como concedendo-lhe prazo para manifestar interesse em firmar Termo de Ajuste de Conduta - TAC).

Em 29.08.2022 a Corregedoria da CEF requereu o compartilhamento dos





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

depoimentos prestados nos presentes autos (**DOC. 45** – Petição da CEF, de 29.08.2022, requerendo o compartilhamento dos depoimentos prestados nos presentes autos). No mesmo dia foi deferido o compartilhamento requerido pela CAIXA (**DOC. 46** – Despacho de 29.08.2022 deferindo o compartilhamento requerido pela CEF).

No dia 30.08.2022 foi juntada matéria publicada no jornal FOLHA DE SÃO PAULO relatando que Executiva da CAIXA também é alvo de denúncias de assédio moral (**DOC. 47** – Publicação da FOLHA DE SÃO PAULO juntada ao inquérito em 30.08.2022).

Em 01.09.2022 foi encaminhado Ofício ao Corregedor da CEF solicitando-lhe o envio ao MPT de cópias integrais das denúncias apresentadas contra o ex-presidente; cópias de denúncias apresentadas contra o ex-presidente a partir de 19 de julho do corrente ano; relação de pessoas que viajaram no programa Caixa Mais Brasil; cópia do controle de jornada da ex-funcionária DEINE SURUAGY NUNES PAEL no dia 10 de abril de 2021 e cópias de denúncias apresentadas contra os gestores CAMILA AICHINGER e ANTONIO CARLOS (**DOC. 48** – Ofício nº 91609.2022, de 01.09.2022). EVENTO 358 A CAIXA respondeu em 06.09.2022 (**DOC. 49** – Ofício nº 0664/2022/CORED, de 06 de setembro de 2022, apresentado pela CEF em 06.09.2022), EVENTO 382 complementado em 09.09.2022 (**DOC. 50** - Ofício nº 0675/2022/CORED, de 09.09.2022).

Ainda em 01.09.2022 foi determinado o envio de ofício à Comissão de Ética Pública, vinculada ao Presidente da República, solicitando-lhe o envio ao MPT de cópia do procedimento administrativo instaurado naquela Comissão após o encaminhamento, pela CEF, a partir do mês de março de 2020, de denúncia apresentada naquele banco público em face de seu ex-Presidente contendo o assunto "*utilização de palavras de baixo calão em reunião do Conselho de Administração ocorrida em 10/2019*", autuada na Caixa sob o número 12488 (**DOC. 51** – Despacho de 01.09.2022). A resposta foi apresentada pela Comissão em 16.09.2022 (**DOC. 52** – Resposta da Comissão de Ética Pública apresentada em 16.09.2022).

Em 06.09.2022 a CEF foi notificada a apresentar informações e documentos, especialmente sobre afastamentos previdenciários por CID-F e manifestação sobre a





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

restrição para mulheres que ajuizaram ação em face do banco (**DOC. 53** – Notificação Requisitória n. 92660.2022, de 05 de setembro de 2022). A notificação foi atendida em 23.09.2022 (**DOC. 54** – Resposta da CEF à Notificação Requisitória n. 92660.2022, apresentada em 23.09.2022).

Também em 06.09.2022 foi juntada cópia do termo de declarações prestado presencialmente pela TESTEMUNHA 24 (**DOC. 55** – Termo de Declarações da TESTEMUNHA 24 prestado em 06.09.2022).

Em 14.09.2022 o Sindicato dos Bancários no Distrito Federal foi notificado para encaminhar ao MPT: (1) cópia da sentença prolatada na ação coletiva ajuizada em face da Caixa Econômica Federal discutindo o intervalo de 15 minutos antes da realização de horas extras; ( 2 ) relação das funcionárias da CEF que, beneficiadas pela decisão, receberam de fato o pagamento decorrente do êxito da ação, na medida em que o MPT foi informado que nem todas as funcionárias aceitaram receber a quantia devida (**DOC. 56** – Notificação Requisitória nº 96515.2022, de 14 de setembro de 2022). Em 16.09.2022 o sindicato profissional apresentou os documentos requisitados (**DOC. 57** – Relação de funcionárias que receberam o pagamento decorrente do êxito na ação coletiva do sindicato profissional, juntada ao inquérito em 16.09.2022).

Em 19.09.2022 a Corregedoria da CEF foi notificada a apresentar os documentos juntados na investigação interna de assédio sexual contra CELSO LEONARDO BARBOSA (**DOC. 58** – Notificação Requisitória nº 98247.2022, de 19 de setembro de 2022). A Corregedoria da Investigada cumpriu a notificação no dia 20.09.2022 (**DOC. 59** – Ofício nº 0695/CORED, de 19 de setembro de 2022).

No dia 20.09.2022, às 15:33 horas, foi ouvida por videoconferência a TESTEMUNHA 25 (**DOC. 60** – Termo de Depoimento/Declarações da TESTEMUNHA 25, de 20.09.2022).

Na mesma data, às 15:33 horas, foi ouvida por videoconferência a TESTEMUNHA 26, cujo depoimento foi redigido a termo (**DOC. 61** – Termo de Depoimento/Declarações da TESTEMUNHA 26, de 20.09.2022).





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

Também na mesma data, às 17:16 horas, foi ouvida por videoconferência a TESTEMUNHA 27, cujo depoimento foi redigido a termo (**DOC. 62** – Termo de Depoimento/Declarações da TESTEMUNHA 27, de 20.09.2022).

Ainda no mesmo dia, às 17:45 horas, foi ouvida por videoconferência a TESTEMUNHA 28, cujo depoimento foi redigido a termo (**DOC. 63** – Termo de Depoimento/Declarações da TESTEMUNHA 28, de 20.09.2022).

Em 28.09.2022 foi determinada a expedição de ofício ao Ministério Público Federal solicitando-lhe a adoção de providências cabíveis em relação ao fato noticiado no depoimento de TESTEMUNHA, segundo a qual o Sr. PEDRO DUARTE GUIMARÃES, ex-presidente da CAIXA ECONÔMICA FEDERAL, participava de várias Conselhos, violando regras da CAIXA, e recebia por todos eles, de forma ilegal (**DOC. 64** – Despacho de 28.09.2022).

### **III – DOS FUNDAMENTOS JURÍDICOS DA PRETENSÃO:**

#### **III.1 – Do assédio sexual praticado pelo ex-presidente da CAIXA:**

Consoante se vê, a denúncia foi acolhida no MPT e instaurado o inquérito civil n. 001148.2022.10.000/4-15 para investigar possível ocorrência de assédio sexual e assédio moral no âmbito da Caixa Econômica Federal - CEF, ilícitos estes que teriam sido praticados pelo ex-presidente do banco público, Sr. PEDRO DUARTE GUIMARÃES.

Notificada, a CEF encaminhou ao MPT a seguinte a relação de denúncias apresentadas em seu canal interno contra o ex-presidente da empresa sobre o tema ASSÉDIO SEXUAL:

1 – Denúncia anônima recebida internamente em 05.07.2019 e autuada sob o número 5148: **assedia empregadas de alto escalão em eventos, gabinetes, garagem e até dentro de carro da CEF; escancara a imagem da Caixa de forma negativa ao solicitar favores**





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

nada convencionais a empregadas e terceirizadas...a ética vai por água abaixo... (DOC. 65 – Denúncia recebida na CEF sob o número 5148).

2 - Denúncia anônima recebida internamente em 03.05.2022 e autuada sob o número 61432: O presidente Pedro Guimarães aproveita as viagens para assediar sexualmente empregadas do banco. São muitas vítimas que sentem medo de denunciar, mas várias colegas já vieram relatar casos que dão náusea. Comigo, em uma das viagens, ele passou a mão nas minhas nádegas, depois de sempre fazer brincadeiras que me constrangiam, pegando na cintura, no pescoço e me abraçando encostando todo seu corpo em mim e falando no pé do ouvido, com uma intimidade que nunca dei e que me ofendia. Pelo menos outras duas colegas passaram pelo mesmo, sendo apalpadas por ele nas nádegas em viagens. Ele também constrange as colegas pedindo para levar coisas no quarto dele a noite. Várias mulheres já foram vistas saindo do quarto dele nos hotéis que se hospeda. Ele acha que as pessoas não veem, mas veem e comentam. Temos muito medo, mas algo precisa ser feito (...) Teve colega que já foi chamada para ir para o quarto do presidente Pedro Guimarães por outro vice-presidente. (...). Quem não aceita as investidas do presidente tem a carreira comprometida e é constrangida pela chefe de gabinete dele Rosana e pelos assessores Álvaro e Edno que nos chamam para saber se estamos “sob controle”. Estou a base de remédios antidepressivos. Assim como muitas outras colegas. (DOC. 66 – Denúncia recebida na CEF sob o número 61432).

3 - Denúncia anônima recebida internamente em 29.06.2022 e autuada sob o número 63150: **O presidente da Caixa Econômica Federal, Pedro Duarte Guimarães, foi acusado de assédio sexual a funcionárias durante viagens e eventos da estatal. As denúncias foram feitas ao site Metrôpoles e reveladas hoje.** (DOC. 67 – Denúncia recebida na CAIXA sob o número 63150).

4 - Denúncia apresentada por MARIA DANIELLE DE SOUZA PEREIRA em 29.06.2022 e autuada sob o número 63164: **Gostaria de denunciar o presidente da CAIXA em relação às denúncias retratadas pela imprensa.** (DOC. 68 – Denúncia recebida na CEF sob o número 63164).

5 - Denúncia anônima recebida internamente em 08.07.2022 e autuada sob o





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

número 63427: **Eu participei do Caixa Mais Brasil e 11/2021 e fui assediada pelo ex-presidente Pedro Guimarães, ele pegou na minha perna, costas, barriga e colocou pimenta no meu prato e comeu do meu prato.** (DOC. 69 – Denúncia recebida na CEF sob o número 63427).

6 - Denúncia apresentada pela TESTEMUNHA 29 em 15.07.2022 e autuada sob o número 63643: (...). **Naquela semana, o então presidente me chamou em sua sala. Entrei, a porta permaneceu aberta. Nos sentamos a mesa e ele perguntou o que eu tinha achado do desafio e se estava animada. Respondi que sim, afinal, era um dos projetos mais importantes da CAIXA. Naquele dia, ao levantar para sair da sala, ele me abraçou e falou que precisávamos conversar sobre a minha carreira. Eu fiquei sem entender, pois achei que já havia sido decidido: eu cuidaria do projeto do banco digital. Dias depois, recebi uma convocação para participar do Caixa Mais Brasil, para Anápolis, que ocorreu entre 02/07 a 04/07. No dia 02/07, houve um jantar com os empregados da comitiva e o ex-presidente. Por coincidência, eu senti na frente dele e, durante o jantar, ele passava a perna dele na minha. Eu cheguei para trás e ele continuou. Cheguei mais para trás e então foi o pé dele passando na minha perna. Me senti tão desconfortável. Meu Deus, que invasão. Subimos todos para o quarto e assim que cheguei, recebi um WhatsApp "Estou muito curioso para conhecer seu trabalho". Fiquei apavorada. Morrendo de medo de aquele homem bater no meu quarto. Afinal, já havia ouvido muitas histórias parecidas com aquela. Estava atordoada com medo do que poderia vir a acontecer a noite e, para me precaver, estava sempre perto de alguém** (...). (DOC. 70 – Denúncia recebida na CEF sob o número 63643).

Desconsiderando-se as duas denúncias que são mera repercussão da notícia veiculada pela imprensa e outra que relata o fato de forma genérica a partir de eventual constatação pelo(a) denunciante ou por este(a) ter ouvido falar, **as outras 3 (três) constituem relatos das próprias vítimas, sendo que apenas uma foi identificada nos depoimentos perante o MPT e o MPF,**

No âmbito do inquérito civil, após os Denunciados serem notificados para apresentarem manifestação e documentos que entendessem úteis à prova de suas alegações, o MPT passou à fase de coleta de **depoimentos orais** de funcionárias e funcionários da CAIXA em atividade, por videoconferência e presencialmente, tendo sido





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

ouvidos o total de 28 pessoas pelo MPT no período de 04.07.2022 a 20.09.2022.

As testemunhas foram identificadas por números constantes da relação em anexo (**DOC. 71** – Rol de testemunhas).

Ressalte-se que, para o convencimento do MPT, também foram levados em consideração depoimentos tomados pelo MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL em procedimento investigatório específico de apuração do crime de assédio sexual (Procedimento Investigatório Criminal n. 1.16.000.002481/2022-96), além de um depoimento tomado pela CORREGEDORIA da própria empresa ré.

**Considerando a riqueza de detalhes e a confirmação das circunstâncias de fato relatadas pela TESTEMUNHA 01 por outras testemunhas e documentos, será feita a transcrição de seu depoimento** (**DOC. 72** – Depoimento da TESTEMUNHA 01):

– **TESTEMUNHA 01** – depoimento tomado pelo MPT em 04.07.2022: que seu cargo efetivo é Técnico Bancário Novo, mas exerce a função comissionada de Assessor Executivo; que entrou em maio de 2010 na Caixa; que ocupa a função de confiança desde outubro de 2019, já na presidência do ex-presidente Pedro; que foi indicada para participar do processo seletivo para uma vaga de assessora na equipe de (...); **que a depoente compareceu a um evento no teatro da caixa, onde o presidente estava, e seu trabalho era ficar de olho no presidente para que, se ele sinalizasse alguma coisa, ela entraria em contato com as pessoas que estavam atrás do palco; que o presidente por diversas vezes a viu na plateia, olhou, olhou de novo, e quando acabou o evento ele sinalizou e a chamou para ir ao encontro dele; que na hora a depoente achou que não era com ela porque ela era uma pessoa insignificante ali na plateia, pois tinha várias pessoas, então ela ficou na posição em que estava; que o presidente a chamou novamente e o fotógrafo que estava ao lado dela foi ao encontro dele, então ela concluiu que não era com ela; que se passaram alguns minutos e o presidente ligou para o telefone da colega que estava com a depoente na ocasião, TESTEMUNHA 27, e pediu que a depoente fosse até o seu gabinete para ele conhecê-la; que a depoente foi ao gabinete acompanhada da chefe do gabinete dele à época, TESTEMUNHA 02; que numa entrevista ele quis saber tudo da vida dela, fez perguntas**







## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

aleatórias sobre a Caixa, a dispensou e a aprovou; que ele se levantou, deu por encerrada a reunião e em seguida ela foi informada que foi aprovada; que a reunião durou no máximo 15 minutos; que no dia seguinte ela foi trabalhar lá e a partir daí ela foi responsável por atendê-lo nas audiências e a passar a acompanhá-lo nas viagens pelo Caixa Mais Brasil; que não houve mais a seleção; que ele aprovou a depoente só por tê-la conhecido; que o processo encerrou após ele conhecê-la e aprová-la; que a depoente foi ao gabinete uma hora após o evento; que a colega dela era lotada no setor... e o presidente sabia; que a colega dela apenas a levou ao gabinete e ela entrou no gabinete com a chefe de gabinete; que a depoente namorava um assessor do presidente e este sabia, pois o ex-namorado dela, TESTEMUNHA 28, era a pessoa responsável pela ...; que a função de confiança aumentou o salário da depoente em 50%, passando de R\$ 7.000,00 para R\$ 14.000,00; **que quando o presidente abria a porta ele passava o braço no peito da depoente; que era muito sutil; que num primeiro momento não deu para sentir que era uma coisa pensada; que parecia um esbarrão, mas depois de um momento a coisa passou a ficar mais objetiva, ele passava a mão no peito, nas nádegas, como se fosse um esbarrão; que sabe que ele fez isso com muitas pessoas; que ele começou a fazer isso logo que a depoente começou a trabalhar lá: ele já dava abraços fortes, encostava o corpo e fazia isso; que a depoente nesse primeiro momento era muito ingênua, sentia um constrangimento mas não tinha muito noção; aquilo era muito velado e as pessoas não falam muito as coisas; que a depoente passou a perceber que aquele comportamento do presidente era abusivo na primeira viagem que fez com ele, numa ocasião em que ele pediu água e, ao invés de pegar no copo, ele pegou na mão da depoente, ficou segurando e olhando em seus olhos; que estavam em PETROLINA num evento de empregados da caixa, dentro de um restaurante; que quando ele chegava as pessoas ficavam ao redor dele e ele sinalizava que queria água, então a depoente levava e ele fazia isso; que por diversas vezes durante a noite ele fez isso; que isso no ano de 2019; que eles estavam hospedados no mesmo hotel e na hora de ir embora o presidente chegou e a depoente falou ‘boa noite senhor’, de longe, e ele ficou irritado desde aí por ela ter chamado ele de senhor; que nessa época a chefe da depoente era a TESTEMUNHA 11, que substituiu a TESTEMUNHA 12; **que ao contar sobre o evento da mão no copo em Petrolina para a TESTEMUNHA 11, esta teria dito “ah, ainda bem que sou loira, ele só gosta de morena”;****





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

que também contou para a TESTEMUNHA 12, que era a efetiva; que quando contou para a TESTEMUNHA 12 esta disse que já sabia, pois a TESTEMUNHA 11 tinha lhe contado; que nunca apresentou denúncia no canal interno porque a CORED – Corregedoria é ligada diretamente ao presidente no organograma; **que depois da primeira viagem o presidente continuou com aquele comportamento; que uma vez ele chamou a depoente e sua chefe TESTEMUNHA 27 para a sala dele e disse que iria arrumar um namorado para a TESTEMUNHA 27 e pediu pra que a depoente buscasse o celular da TESTEMUNHA 27, pois elas não entravam com o celular dentro da sala dele; aí a depoente foi buscar o celular e enquanto a TESTEMUNHA 27 estava desbloqueando seu celular, o presidente apertou as nádegas da depoente;** que depois daquele fato ocorrido em 2019 houve uma viagem para FORMOSA; que nas viagens a segurança faz uma varredura no quarto do hotel antes do presidente chegar para ver se não tem escuta ou qualquer outro problema e o cerimonial faz uma análise do quarto do hotel e ver se estava tudo bem organizado para receber o presidente, as pessoas do cerimonial passam as camisas que o presidente vai usar no Mais Brasil, fecham o quarto e ficam na recepção do hotel esperando o presidente chegar para entregar-lhe a chave; que o presidente chegava, as pessoas entregavam a chave para ele e não o acompanhavam até o quarto; **que após o presidente chegar no hotel e pegar a chave, ele pediu para a depoente ir com ele até o quarto; que no quarto ele sentou de um lado da mesa, ela sentou do outro lado da mesa e foi uma conversa amena; ele queria saber tudo o que a depoente já tinha feito na vida profissional, queria saber dos seus filhos, queria saber do ex-marido, e num determinado momento ele pediu que ela sentasse ao seu lado no sofá, tirou o crachá dela e pediu um abraço; disse que tinha ficado muito consternado com a história de vida da depoente e pediu pra ela ficar em pé, começou a abraçá-la muito forte e seu celular pipocando de mensagem da chefe dela, do pessoal da segurança querendo saber como ele estava, se ele tinha chegado, se iam sair pra jantar e ela demorando pra responder dizendo “senhor eu preciso ir, eu preciso ir” e ele dizendo “ah, porque onde você trabalha é muito ruim, sua chefe é muito chata, odeio sua chefe, quero te transferir para uma área que você vai gostar mais de trabalhar”;** que a área onde ele queria mandar a depoente era a diretoria da TESTEMUNHA 07, diretoria de assuntos institucionais; que ele queria que a depoente fosse pra lá; que como a depoente foi uma escolha do presidente, a equipe não a





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

recebeu bem porque na Caixa as pessoas que têm o carimbo do presidente Pedro nunca são avaliadas como se fosse meritocrático no sentido da capacidade de trabalho e sim porque teve interesse dele; e isso é muito ruim, é uma marca muito ruim; **que a depoente disse para o presidente que precisava ir e lhe disse que a entrevista dele com ela lhe causou muitos problemas porque ele tem que entrevistar vice-presidente, diretor, não função de assessoria, aí ele disse: “é ciúme ne, todo mundo tem ciúme quando eu gosto de alguém”;** **que ele ficou tentando passar a mão dela, tentando abraçar, a mão dele escorregando em direção às nádegas da depoente e ela conseguiu correr; que depois o presidente ligou pra a depoente dizendo que estava sentindo dor de cabeça e perguntou se ela podia levar remédio pra ele;** **que a depoente pegou o remédio, deixou na porta dele e lhe mandou mensagem dizendo que o remédio dele estava na porta; que no dia seguinte no café da manhã o presidente senta na mesa onde a depoente está tomando café com algumas pessoas do staff e ele começa a falar assim: “fulana você casou com um professor, pois é, quando eu formei em economia eu dava aula pra jornalismo e eu pegava todas as minhas alunas;”** **que o depoente falava olhando para a depoente;** **que o depoente continuou e disse: “inclusive quando eu estava saindo do mestrado quem estava comigo na época era a Ana Paula Padrão”;** **que em seguida o presidente ficou muito irritado com a depoente e ela foi para a “geladeira”;** **geladeira é assim: ele começa a escalar outras pessoas pra ir pra agenda e você não é escalado mais;** **que isso foi ótimo porque deu um sossego, uma tranquilidade para a depoente durante um tempo; que somente depois de um tempo é que a depoente foi para uma outra agenda em BURITIS, numa fazenda;** **que o depoente passou muito mal, teve infecção gastrointestinal e quando ele chegou no hotel ele quis ir direto para o quarto e quem acompanhou ele até o quarto foi a depoente e a chefe de segurança;** **que o presidente disse que não queria almoçar nem nada, mas passa um tempinho e ele ligou para a depoente falando “venha até aqui que eu preciso falar com você”;** **que ele já recebe a depoente sem camisa, com shortinho de tacetel bem molinho e com uma ereção já aparecendo o short;** **que ele pediu para a depoente passar uma pomada de cataflam nas costas dele porque ele estava com muito torcicolo;** **que a depoente ficou muito nervosa e pediu para lavar as mãos para ter tempo para pensar e quando ela voltou ele já estava deitado de bruços na cama; aí ele falou “passa por favor”;** **que a depoente passou nos**





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

ombros e nas costas e ele disse “faz massagem, você é todinho ou raiz? eu gosto de gente raiz, não gosto de gente todinho não”; que a depoente começou a fazer massagem e o depoente começou a pegar na parte traseira da perna dela e foi subindo na direção de suas nádegas e de sua genitália; que o presidente perguntou para a depoente “e aí, o que você está sentindo, você está sentindo alguma coisa?; que a depoente disse que estava sentindo dor porque ela tinha caído na cachoeira na fazenda e estava toda roxa na perna; que nessa hora tocou o telefone, o depoente parou para atender e a depoente saiu correndo do quarto e ele ficou gritando “pera aí, pera aí”; que a depoente disse que ia buscar a canja dele; que a depoente desceu para o restaurante, encontrou a chefe da segurança e contou para ela; que a depoente estava muito transtornada; que a chefe da segurança se chama **TESTEMUNHA 30**; que a **TESTEMUNHA 30** disse para a depoente: “finge loucura, finge que entrou por um ouvido e saiu pelo outro” e vamos providenciar uma comida para ele comer e você volta pro quarto como se nada tivesse acontecido, entrega a canja pra ele”; que a depoente pediu pro hotel fazer uma canja, o hotel fez a canja e ela levou para ele e ele já a recebeu com camisa e short; aí ela disse: “senhor, a sua canja” e entregou a canja, ele sentou, começou a comer e ela saiu do quarto como se nada tivesse acontecido, como se ela não tivesse entendido nada de errado pra poder continuar o trabalho dela acompanhando ele até o final da agenda; que naquele tempo **TESTEMUNHA 30** já tinha sido promovida a superintendente nacional; **que no outro dia a depoente fingiu como se nada tivesse acontecido e o presidente passou a ignorar a depoente um pouquinho; que ele pediu para trocar de hotel e eles foram dormir em Formosa, dormiram, eles cumpriram a agenda e voltaram para Brasília no sábado de manhã, chegando perto do almoço; que em Formosa ele passou a não falar mais com a depoente; que de noite ele pediu alguma coisa no quarto e não falou com a depoente; que acha que isso foi em agosto de 2020; que depois disso ficou na geladeira por vários meses, até que ele esquece; que então a depoente foi para uma agenda em **ARAPIRACA, Alagoas**; que no trajeto de Maceió até o hotel aconteceu algum problema institucional muito grave; nas paradas ele gritava muito, pediu pra falar com muitas pessoas, o presidente do conselho de administração caiu nesse dia e quando chegaram no hotel ele continuou gritando numa área comum do hotel brigando com várias pessoas; **que quando o presidente terminou a conversa ao telefone a secretária dele****





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

entregou-lhe a chave do quarto e 5 minutos depois ele desceu, jogou a chave do quarto nos pés da depoente e foi embora do hotel; que a depoente estava na recepção com o staff da viagem porque neste dia ia ter um jantar com os empregados; que ele subiu pra tomar banho e voltou logo depois; que ele foi se hospedar em outro hotel e pediu pra todo mundo do staff que estava lá ir embora; que ele ficou na viagem somente com a secretária, com a TESTEMUNHA 28, que era o namorado da depoente na época, e com uma diretora; que a depoente voltou para Brasília com toda a equipe; que o presidente estava enfurecido com a equipe; que nesta viagem foi a primeira vez que um jornalista ia acompanhar a equipe porque estava escrevendo um livro sobre o Caixa Mais Brasil, sobre o que o presidente tinha feito nesse período, e o presidente ficou muito irritado com a equipe toda; **que esta foi a última viagem que a depoente fez; que acha que foi agosto ou outubro de 2020**; que ela fez três viagens seguidas, agosto, setembro e outubro, mas não estava preparada para informar sobre as datas naquele momento; que ela tinha a impressão de que as pessoas eram uma meta para ele conquistar, então ele dava um tempo e depois tentava de novo; **que a depoente não foi mais convocada para viajar mas continuou fazendo seu trabalho acompanhando ele no recebimento de autoridades, indo a ministérios etc.**; que no palácio do planalto as vezes depois do evento o presidente tira fotos com a equipe dos funcionários da Caixa que foram convidados para aquele evento; que num dia específico, a esposa do presidente estava presente no auditório e ele abraça a depoente e num determinado momento enquanto ela fica do lado dele tirando a foto e de todos os empregados o presidente fica passando as mãos nas costas da depoente em direção às suas nádegas, com a esposa dele na frente; que parecia que o presidente tinha prazer em ter esse comportamento assim; que a depoente era responsável por buscar a esposa do presidente na casa dela, acompanhava a esposa em eventos e isso era muito constrangedor; que todo mundo vê esse comportamento do presidente; que a chefe da depoente sabia; **que um dia o presidente disse para ela assim: “pare de agir igual mineira, você sabe que eu quero você”**; que a depoente nunca recebeu capacitação ou viu campanha sobre assédio; que na universidade caixa tem curso sobre liderança falando sobre comunicação menos violenta e dá exemplos de como gerente trata empregada; que ela fez o curso mas pode ser que outras pessoas não tenham feito esse curso; que o curso não fala de assédio, mas apenas de comunicação não violenta; **que a depoente comentou com o ex-namorado e ele sabe de**





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

**muitos casos porque ele trabalhou no caixa mais brasil; que o nome dele é TESTEMUNHA 28; que ele fez um monte de viagens e era staff e sabe quem passou pelas agendas; que quando ela comentou com ele, a TESTEMUNHA 28 disse apenas isso: “é, a meritocracia aqui é terrível”; que para quem era da equipe do presidente isso, o assédio, era uma coisa normal; que a depoente tinha muita crise de ansiedade, mas o seu medo maior nem era dos toques, porque isso entrava num ouvido e saía no outro, mas o pior é o que iria acontecer com ela porque ela não cedeu; que um dia a depoente encontrou o presidente no ministério da economia e ele disse: faz tempo que você não viaja ne; que ela disse que era porque o setor (...) não estava mais acompanhando ele nas viagens, pois Arapiraca tinha sido a última vez que acompanhou ele até o corrente ano de 2022; que então o presidente disse: ‘ah, já sei porque, porque você não cuidou de mim’; que o maior medo da depoente era o ódio do presidente porque, quando ele fica com raiva, ele destrói celular, ele joga no pé celular, ele destrói uma tv, ele destrói um computador; ele grita, ele xinga, ele acaba com a vida da gente, pois uma canetada dele você perde a função e vai pra agencia sem função nenhuma com salário base de 3 ou 4 mil; que o medo da depoente era esse, de perder a função; que a depoente tomava remédio para dormir e uma coisa leva a outra e continua a tomar; que isso começou a partir do momento em que o presidente começou a gritar com ela; que então a tinha mais medo do humor que iria encontrá-lo, pois do assédio ela já estava experiente em se esquivar, o maior medo era dos rompantes dele de fúria; que a depoente foi para psiquiatra e psicólogo depois que começou a trabalhar com o presidente e ia trabalhar mesmo com depressão; que as secretárias que trabalharam com o presidente no começo disseram que ele veio da iniciativa privada e deu uma baixada no assédio moral porque ele era muito mais agressivo com elas no começo; que um dia a depoente foi abrir a porta para alguém entrar e o presidente deu um tapa no seu braço e disse gritando “não é pra abrir”; que uma funcionária comentou com a depoente que sofreu assédio sexual; que ela foi secretária dele; que a TESTEMUNHA 31 também comentou.**

**As afirmações e circunstâncias de fato relatadas pela TESTEMUNHA 01 foram confirmadas por outros depoimentos e por documentos juntados pela depoente e/ou obtidos pelo MPT, conforme se demonstra abaixo:**

1 – *que a depoente compareceu a um evento no teatro da caixa, onde o presidente*





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

*estava, e seu trabalho era ficar de olho no presidente para que, se ele sinalizasse alguma coisa, ela entraria em contato com as pessoas que estavam atrás do palco; que o presidente por diversas vezes a viu na plateia, olhou, olhou de novo, e quando acabou o evento ele sinalizou e a chamou para ir ao encontro dele; que na hora a depoente achou que não era com ela porque ela era uma pessoa insignificante ali na plateia, pois tinha várias pessoas, então ela ficou na posição em que estava; que o presidente a chamou novamente e o fotógrafo que estava ao lado dela foi ao encontro dele, então ela concluiu que não era com ela; que se passaram alguns minutos e o presidente ligou para o telefone da colega que estava com a depoente na ocasião, **TESTEMUNHA 27**, e pediu que a depoente fosse até o seu gabinete para ele conhecê-la (a **TESTEMUNHA 27** confirmou em depoimento no MPT que estava trabalhando em um evento realizado no teatro da Caixa Cultural, acredita que no ano de 2019, e estava acompanhada da funcionária **TESTEMUNHA 01**; **QUE** o ex-presidente viu a depoente com a **TESTEMUNHA 27** e perguntou quem era, e a **TESTEMUNHA 27** respondeu que a depoente estava participando de um processo seletivo para o setor (...); **QUE** o presidente pediu para que a **TESTEMUNHA 27** falasse com a chefe de gabinete para agendar uma entrevista);*

*2 – que a depoente foi ao gabinete uma hora após o evento; que a colega dela era lotada no setor... e o presidente sabia; que a colega dela apenas a levou ao gabinete e ela entrou no gabinete com a chefe de gabinete (a **TESTEMUNHA 27** confirmou em depoimento no MPT que acompanhou a depoente até o gabinete, deixando-a com a chefe de gabinete **TESTEMUNHA 02**; que depois disso a depoente veio a compor a equipe do setor.);*

*3 – que quando o presidente abria a porta ele passava o braço no peito da depoente; que era muito sutil; que num primeiro momento não deu para sentir que era uma coisa pensada; que parecia um esbarrão, mas depois de um momento a coisa passou a ficar mais objetiva, ele passava a mão no peito, nas nádegas, como se fosse um esbarrão; que sabe que ele fez isso com muitas pessoas; que ele começou a fazer isso logo que a depoente começou a trabalhar lá: ele já dava abraços fortes, encostava o corpo e fazia isso; (a depoente juntou uma das fotos em que o ex-presidente aparece abraçando-a forte) (**DOC. 73** – Fotografia da **TESTEMUNHA 01** com o presidente da CEF abraçando-a de lado);*

*4 - que a depoente passou a perceber que aquele comportamento do presidente*





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

*era abusivo na primeira viagem que fez com ele, numa ocasião em que ele pediu água e, ao invés de pegar no copo, ele pegou na mão da depoente, ficou segurando e olhando em seus olhos; que eles estavam em PETROLINA num evento de empregados da caixa, dentro de um restaurante; que isso foi no ano de 2019 (o relatório produzido pela Corregedoria da CAIXA contendo os locais, datas e nomes das pessoas que viajaram no Caixa Mais Brasil demonstra que a depoente viajou para PETROLINA com o ex-presidente no período de 22 a 23 de novembro de 2019) (DOC. 74 – Relação de participantes do Caixa Mais Brasil)*

*5 – que nessa época a chefe da depoente era a TESTEMUNHA 11, que substituiu a TESTEMUNHA 12; que ao contar sobre o evento da mão no copo em Petrolina para a TESTEMUNHA 11, esta teria dito “ah, ainda bem que sou loira, ele só gosta de morena” (a TESTEMUNHA 11 confirmou em depoimento no MPT que a depoente lhe contou que, numa viagem do Caixa Mais Brasil, o ex-presidente ficou segurando sua mão e olhando nos seus olhos quando ela foi lhe entregar água);*

*6 - que depois da primeira viagem o presidente continuou com aquele comportamento; que uma vez ele chamou a depoente e sua chefe TESTEMUNHA 27 para a sala dele e disse que iria arrumar um namorado para a TESTEMUNHA 27 e pediu pra que a depoente buscasse o celular da TESTEMUNHA 27, pois elas não entravam com o celular dentro da sala dele; aí a depoente foi buscar o celular e enquanto a TESTEMUNHA 27 estava desbloqueando seu celular, o presidente apertou as nádegas da depoente (a TESTEMUNHA 27 confirmou em seu depoimento ao MPT que o ex-presidente brincou com ela em mais de uma oportunidade dizendo-lhe que iria arranjar-lhe um namorado e que, em alguma dessas oportunidades, a depoente poderia estar junto porque os funcionários do setor (...) trabalhavam juntos em muitas oportunidades; que teve uma ocasião em que a TESTEMUNHA 27 estava no gabinete com a depoente e o presidente disse para pegar o celular da TESTEMUNHA 27; que a TESTEMUNHA 27 percebia que a depoente ficava ansiosa ou nervosa por ter que trabalhar com o presidente e a TESTEMUNHA 27 dizia para a depoente ficar tranquila porque elas estavam ali para fazerem o trabalho delas e pronto);*

*7 - que em seguida o presidente ficou muito irritado com a depoente e ela foi para a “geladeira”; geladeira é assim: ele começa a escalar outras pessoas pra ir pra agenda e você não é escalado mais; que isso foi ótimo porque deu um sossego, uma tranquilidade para a*







## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

*depoente durante um tempo (o relatório produzido pela Corregedoria da CAIXA contendo os locais, datas e nomes das pessoas que viajaram no Caixa Mais Brasil demonstra que a última viagem da depoente com o ex-presidente antes de ir para a “geladeira” foi no dia 23 de maio de 2020);*

*8 - que somente depois de um tempo é que a depoente foi para uma outra agenda em BURITIS, numa fazenda (o relatório produzido pela CAIXA contendo os locais, datas e nomes das pessoas que viajaram no Caixa Mais Brasil demonstra que a depoente viajou novamente com o ex-presidente somente depois de aproximadamente 4 meses, no período de 11 a 12 de setembro de 2020, cujo destino foi a cidade de BURITIS-MG);*

*9 - que o presidente disse que não queria almoçar nem nada, mas passa um tempinho e ele ligou para a depoente falando “venha até aqui que eu preciso falar com você”; que ele já recebe a depoente sem camisa, com shortinho de tacetel bem molinho e com uma ereção já aparecendo o short; que ele pediu para a depoente passar uma pomada de cataflam nas costas dele porque ele estava com muito torcicolo; que a depoente ficou muito nervosa e pediu para lavar as mãos para ter tempo para pensar e quando ela voltou ele já estava deitado de bruços na cama; aí ele falou “passa por favor”; que a depoente passou nos ombros e nas costas e ele disse “faz massagem, você é todinho ou raiz? eu gosto de gente raiz, não gosto de gente todinho não”; que a depoente começou a fazer massagem e o depoente começou a pegar na parte traseira da perna dela e foi subindo na direção de suas nádegas e de sua genitália; que o presidente perguntou para a depoente “e aí, o que você está sentindo, você está sentindo alguma coisa?; que a depoente disse que estava sentindo dor porque ela tinha caído na cachoeira na fazenda e estava toda roxa na perna; que nessa hora tocou o telefone, o depoente parou para atender e a depoente saiu correndo do quarto e ele ficou gritando “pera aí, pera aí”; que a depoente disse que ia buscar a canja dele; que a depoente desceu para o restaurante, encontrou a chefe da segurança e acabou contando para ela, pois estava muito transtornada; que ela se chama TESTEMUNHA 30; que a TESTEMUNHA 30 disse para a depoente: “finge loucura, finge que entrou por um ouvido e saiu pelo outro” e vamos providenciar uma comida para ele comer e você volta pro quarto como se nada tivesse acontecido, entrega a canja pra ele” (a TESTEMUNHA 30 confirmou em depoimento no MPF que a depoente a procurou, parecia nervosa, estava aflita, e lhe contou que o presidente solicitou a presença dela no*





**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
**14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL**

quarto do hotel porque ele estava com dor nas costas e queria que ela lhe passasse remédio; que a **TESTEMUNHA 30** percebeu o nervosismo da depoente e percebeu que a situação estava constrangedora pra ela; que a **TESTEMUNHA 30** disse para a depoente andar sempre junto com ela e ficar atenta, contando para ela se acontecesse alguma coisa) - (**DOC. 75** – Depoimento da **TESTEMUNHA 30** no MPF);

11 - *que no outro dia a depoente fingiu como se nada tivesse acontecido e o presidente passou a ignorar a depoente um pouquinho; que ele pediu para trocar de hotel e eles foram dormir em Formosa, dormiram, eles cumpriram a agenda e voltaram para Brasília no sábado de manhã, chegando perto do almoço; que em Formosa ele passou a não falar mais com a depoente; que de noite ele pediu alguma coisa no quarto e não falou com a depoente; que acha que isso foi em agosto de 2020; que depois disso ficou na geladeira por vários meses, até que ele esquece (a ex-chefa do setor (...), **TESTEMUNHA 12**, confirmou que a depoente, depois de um tempo, apresentou certo desconforto e não queria mais trabalhar com o ex-presidente, bem como que percebeu que depois de um tempo o ex-presidente evitava contato com a depoente, pois na condição de chefe do setor (...), a **TESTEMUNHA 12** recebia ligação do gabinete para que subisse alguém do setor... para algum procedimento de rotina e que não era para subir a depoente) – (**DOC. 76** – Depoimento da **TESTEMUNHA 12**);*

12 - *que então a depoente foi para uma agenda em **ARAPIRACA, Alagoas** (o relatório produzido pela Corregedoria da **CAIXA** contendo os locais, datas e nomes das pessoas que viajaram no Caixa Mais Brasil demonstra que a depoente viajou para **ARAPIRACA** com o ex-presidente no período de 02 a 04 de outubro de 2020);*

13 - *que quando o presidente terminou a conversa ao telefone a secretária dele entregou-lhe a chave do quarto e 5 minutos depois ele desceu, jogou a chave do quarto nos pés da depoente e foi embora do hotel (a **TESTEMUNHA 20** confirmou que também foi na viagem para Arapiraca e estava com a depoente quando o presidente jogou o cartão do quarto do hotel no chão e foi embora aborrecido) - (**DOC. 77** – Depoimento da **TESTEMUNHA 20**);*

14 - *que esta foi a última viagem que a depoente fez; que acha que foi agosto ou outubro de 2020 (o relatório produzido pela Corregedoria da **CAIXA** contendo os locais, datas e nomes das pessoas que viajaram no Caixa Mais Brasil demonstra que a depoente*





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

não viajou mais com o ex-presidente depois da viagem para Arapiraca, realizada no período de 02 a 04 de outubro de 2020);

15 - *que a depoente não foi mais convocada para viajar mas continuou fazendo seu trabalho acompanhando ele no recebimento de autoridades, indo a ministérios etc.; que no palácio do planalto as vezes depois do evento o presidente tira fotos com a equipe dos funcionários da Caixa que foram convidados para aquele evento; que num dia específico, a esposa do presidente estava presente no auditório e ele abraça a depoente e num determinado momento enquanto ela fica do lado dele tirando a foto e de todos os empregados o presidente fica passando as mãos nas costas da depoente em direção às suas nádegas, com a esposa dele na frente; que parecia que o presidente tinha prazer em ter esse comportamento assim (a depoente juntou uma das fotos tiradas naquele momento) (DOC. 78 – Fotografia da TESTEMUNHA 01 ao lado do ex-presidente juntamente com outras pessoas);*

16 - *que a depoente comentou com o ex-namorado e ele sabe de muitos casos porque ele trabalhou no caixa mais brasil; que o nome dele é TESTEMUNHA 28; que ele fez um monte de viagens e era staff e sabe quem passou pelas agendas (a TESTEMUNHA 28 confirmou que a depoente lhe relatou que, numa viagem do Caixa Mais Brasil, o presidente a chamou para o quarto, disse que estava indisposto e pediu para ela fazer uma massagem nele) - (DOC. 79 – Depoimento da TESTEMUNHA 28);*

17 - *que a TESTEMUNHA 31 também comentou com a depoente que sofreu assédio sexual (a TESTEMUNHA 31 confirmou que a depoente lhe relatou que, numa viagem do Caixa Mais Brasil, durante um jantar, o ex-presidente disse baixinho em seu ouvido que “vou pedir um vinho pra nós dois”; que a depoente achou aquilo inconveniente) - (DOC. 80 – Depoimento da TESTEMUNHA 31).*

Conforme se vê, além de rico em fatos e detalhes, o depoimento da TESTEMUNHA 01 é corroborado pelas TESTEMUNHAS 11, 12, 20, 27, 28, 30 e 31, que confirmaram as circunstâncias de fato relatadas pela depoente.

Além disso, outros fatos narrados pela TESTEMUNHA 01 foram corroborados por documentos carreados aos presentes autos.

Outras testemunhas também relataram ao terem sido vítimas de assédio





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

sexual, a demonstrar a existência de um **padrão de comportamento** do ex-presidente nas suas investidas, senão vejamos:

- **TESTEMUNHA 32**, ouvida no MPF (**DOC. 81** – Depoimento da TESTEMUNHA 32): que em 30.10.2021 a depoente iniciou a viagem para o Maranhão junto com a TESTEMUNHA 03 numa viagem ao interior do Estado, com duração de 5 horas; que na hora de tirar uma foto o ex-presidente deu um aperto na cintura dela; que a visita continuou e na hora do ex-presidente descer do carro ele disse para ela que ela e a TESTEMUNHA 03 iriam para um jantar com ele; que no jantar o ex-presidente começou a perguntar se elas já tinham ido para o carnaval de Salvador, a quantidade de vezes que foram, que ele já devia ter topado com elas lá e já devia ter pego elas, que elas deviam ter voltado rasgadas de lá, que elas deviam ter voltado sangrando de mordida de beijos; **que então o ex-presidente olhou para a depoente e disse:” vou te sangrar, viu, vou te rasgar”**; **que o ex-presidente também ficou arrumando casais para irem para o carnaval**; **que todo mundo que estava com ele ia para o carnaval e que quem está com ele cresce na empresa**; **que quando o ex-presidente ia tirar foto mandava a depoente apertar forte e beijar direito**; **que o ex-presidente chamou todo mundo para o mar e passou a mão nas nádegas da depoente e em seu seio e ficava perguntando se a depoente confiava nele, na gestão dele**; **que o ex-presidente chamou a depoente para o fundo e ela disse que tinha medo de água e ele disse que ela era muito desconfiada**; **que o ex-presidente chamava ela de 09**; **que depois disso Pedro o ex-presidente foi para o lado da TESTEMUNHA 03**; **que depois a TESTEMUNHA 03 veio para perto da depoente e lhe disse que o ex-presidente pegou em suas nádegas**; que isso já era de madrugada e o ex-presidente disse que ninguém iria dormir naquela noite; que o voo de retorno era às 5 horas da manhã; que um funcionário estava na beira da praia e a depoente pediu para ele levar elas de lá; que um Superintendente Regional também estava no jantar e viu o ex-presidente falar na saída que na festa ninguém vai ser de ninguém e disse que aliança de casamento não vai valer nada; que em certa ocasião o ex-presidente encontrou a depoente quando ele estava descendo a escada a pé e disse que ela tinha que descer com ele também de escada; que ela estava no 17º andar e ficou chateada por não conseguir dizer não por ser coagida, intimidada.





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

- **TESTEMUNHA 03**, ouvida no MPF (**DOC. 82** – Depoimento da TESTEMUNHA 03): que em novembro de 2021 viajou para Porto Seguro com a comitiva do Presidente e foram para uma viagem no interior do Maranhão atender uma emergência com um parlamentar; que na ocasião ocupava o cargo de gerente executivo; que quando o ex-presidente viu a depoente e sua colega TESTEMUNHA 32 ele chamou para sentar e fazer parte da comitiva e seguir com ele até o final da viagem; que o ex-presidente disse que elas teriam que ir ao jantar; **que a depoente ficou preocupada de ir por conta da fama do ex-presidente de assédio sexual, mas ela acreditava que não tinha o perfil dele; que foram para um restaurante na beira da praia; que ele começou a jogar umas indiretas dizendo “que quem tá comigo, cresce comigo”; “se você mostrar que tá comigo mesmo e tiver espírito desbravador você vai crescer comigo”**; que a conversa começou a esquentar com ele perguntando se elas já tinham ido para o carnaval de Salvador e começou a chamar as pessoas pelo número de vezes que a pessoa tinha ido ao carnaval; que ele começou a falar que no evento ninguém vai ser de ninguém; que começou a ligar para o CELSO, outro VP, dizendo que ele estava escalado; que ele mostrou o CELSO para as pessoas pelo celular; que ligou depois para um tal de Casquinha; que ele pegou esse Casquinha e botou para falar com a depoente pelo celular e disse que Casquinha ia no evento e que Casquinha ia pegar forte a depoente; que a depoente começou a ficar sem graça; que o presidente fez o mesmo com a TESTEMUNHA 32 dizendo que ela ia ter que ir; que com a TESTEMUNHA 32 a conversa foi até mais pesada porque ele perguntou se ninguém tinha sangrado a TESTEMUNHA 32 em Salvador; que ele disse que a TESTEMUNHA 32 tinha cara de quem já tinha sido sangrada; **que a depoente estava junto com a TESTEMUNHA 32 quando ele tirou a aliança de casamento e disse que aquilo não era nada porque ninguém ia ser de ninguém; que ouviu ele dizer para a TESTEMUNHA 32: eu vou te rasgar, eu vou te sangrar; que ele verbalizou isso na mesa**; que ele resolveu tomar banho de mar e a comitiva teve que acompanhar ele; que isso já era de madrugada porque ele disse que a comitiva não ia poder dormir e teria que ir direto para o aeroporto; que a depoente estava com uma bermuda de ginastica, calça e blusa porque já ficou com medo da fama dele e preferiu se resguardar; **que na hora em que ele entrou no mar acabou puxando ela e a TESTEMUNHA 32 também; que acha que ele estava bêbado já e num certo momento puxou a depoente e ficava perguntando se ela estava feliz, dizendo “me dá um abraço”**; que a depoente deu um





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

abraço sem querer chegar muito próximo e ele ficou cobrando um abraço direito; que uma hora ele disse para a depoente que gosta muito dela e disse “tenha em mim um amigo”; que lá no mar ele passou a mão nas nádegas da depoente; que nessa hora a depoente se sentiu violentada e que ele passou dos limites; que ela sentiu como se fosse uma espécie de estupro; que começou a chamar a **TESTEMUNHA 32**; que elas ficaram juntas e a depoente lhe disse que não estava bem porque tinha acontecido aquilo com ela; que a **TESTEMUNHA 32** disse que também tinha sofrido abuso; que elas chamaram o diretor **TESTEMUNHA 06**; que a depoente disse para o diretor que não queria ir nesse tipo de evento, que era casada e não tinha interesse nenhum nesse tipo de evento; que depois seguiram a viagem; que depois a depoente falou com sua Diretora **TESTEMUNHA 07**; que como mulher a depoente disse que ficou indignada; que a sensação da depoente é que quando o ex-presidente passou a mão foi intencional; que a superintendente regional estava próximo; que sentiu que esta superintendente se solidarizou com elas porque, como mulher, elas se sentem um lixo quando isso acontece; que a depoente ficou meio em estado de choque porque não esperava, pois achava que o perfil do ex-presidente seriam meninas mais novas; que ele falou assim: quem viaja comigo, está comigo, é promovido; que a depoente tem medo de perseguição dentro do trabalho e tem medo até fora porque as pessoas sabem que ele é violento às vezes; que ele inclusive coleciona armas; que a depoente já presenciou ele transtornado numa *live* em que participou com ele em que ele disse que todo mundo ali estaria demitido; que ele tem uns rompantes de fúria muito grande e às vezes acontece.

- **TESTEMUNHA 04**, ouvida no MPF (**DOC. 83** – Depoimento da **TESTEMUNHA 04**): que em dezembro de 2019 foi convidada a trabalhar na gerência de relacionamento institucional; que sua Diretora, **TESTEMUNHA 07**, lhe disse que devido ao trabalho na área ela teria muito contato com o ex-presidente; que na época trabalhava na área de recursos humanos e comunicou ao seu gerente imediato, que a apoiou; que no dia seguinte ele a chamou e disse que conversou com o superintendente de pessoas e com o diretor de pessoas sobre o convite que ela recebeu e ambos **ficaram bem preocupados por conta do assédio do ex-presidente**; que era VP Roney e o diretor Salomão Azulai; que quem falou isso para ela foi o superintendente Edgar Amaro; **que o superintendente disse a eles que a depoente já trabalhava há muitos anos e**





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

se ocorresse não seria o primeiro e nem o último, então ela vai saber lidar com isso; que passado isso a depoente foi fazer a entrevista com o presidente, ainda em dezembro de 2019; que teve que deixar o celular num aparato que tem na entrada da sala do presidente e entrou sozinha; que já tinha recebido o alerta para nunca entrar sozinha na sala dele; que foi questão de dois minutos; **que o ex-presidente fez perguntas bem aleatórias que não tinham nada a ver com a sua trajetória na Caixa; que não tinha muito a ver com uma das funções mais altas da empresa que é gerente nacional; que a entrevista durou pouco;** que era entrevista para o cargo de gerente nacional da área de relacionamento parlamentar; que no último final de semana do mesmo mês fez a primeira viagem para Macapá; que um dia antes foi informada pela TESTEMUNHA 07, que era sua chefe, que era para que ela levasse traje de banho porque já teve situação em que a pessoa não estava com traje de banho e ele a empurrou com roupa e tudo; que a Diretora a alertou; que durante a viagem, durante passeio num rio, **o pessoal desceu da lancha para nadar e o ex-presidente começou a nadar se exibindo; que a depoente ficou um pouco afastada e do nada ela sentiu que alguém puxou a perna dela debaixo d'água e depois ela viu que era o Presidente; que a depoente achou aquilo algo bem inapropriado para uma agenda de trabalho;** que em janeiro de 2020 fez nova viagem de trabalho para João Pessoa e saíram para jantar a depoente, o presidente, Álvaro, a TESTEMUNHA 30 e um homem da área de segurança e neste jantar Pedro começou a falar que traição era normal, começou a rir alto, falou que a esposa de Álvaro não gostava dele, disse que "lavou tá novo", se dirigiu à TESTEMUNHA 30 perguntando o que ela achava e esta deu uma "cortada" nele, tendo o clima ficado ruim; **que então Pedro se virou para a depoente e disse que "da próxima vez viremos só você e eu";** que então Pedro puxou o celular da mão dela e disse que ia mandar mensagem para o marido dela; que ela ficou tentando pegar o celular e ele ficava segurando para cima; que isso foi num sábado e eles retornaram no domingo; **que durante a semana, já em Brasília, Álvaro disse a ela que o ex-presidente ficou bravo com a depoente porque ela foi caminhar e não chamou ele;** que dentro da Caixa não lembra de ter passado por outra situação de assédio sexual, mas sim de assédio moral; que saiu da gerência parlamentar em dezembro de 2020 perseguida pelo ex-presidente; que lhe falaram que o ex-presidente mandou retirá-la da função justamente porque ela não cedeu; disse que foi atrás de função em outras áreas e ninguém queria recebê-la pois as pessoas que o ex-presidente carimbava eram rejeitadas; que só em





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

dezembro de 2020 que a depoente conseguiu que alguém a recebesse; **que eram muitos relatos de que de vez em quando uma mulher era chamada do nada a trabalhar na Presidência ou era promovida.**

- **TESTEMUNHA 31**, ouvida no MPF (**DOC. 80** – Depoimento da TESTEMUNHA 31): que participou de duas viagens do Caixa Mais Brasil; que a primeira foi em 05 e 06 de fevereiro de 2022 para Catalão, sábado e domingo; depois foi em março de 2020 para Porto Velho; que não foi submetida a constrangimento de cunho sexual pelo ex-presidente nestas viagens; que o tratamento sempre foi cordial e não percebeu nenhum abuso; que não foi abraçada de modo que tenha avançado o sinal por ele; **que reportou para uma colega que no momento em que estavam no jantar na viagem para Porto Velho o ex-presidente conversou com a depoente de uma forma que ela não entendeu bem, não gostou do tom; que ele disse “vou pedir um vinho pra gente”; que ela não gostou do tom; que a depoente estava sentada e ele chegou depois e sentou ao lado dela querendo saber como era o esquema do jantar, o que que tinha, e falou aquilo para a depoente; que quando o garçom veio servir o vinho a depoente disse que não queria e agradeceu; que o ex-presidente se aborreceu e perguntou o motivo dela não querer o vinho e ela respondeu em voz alta que não queria o vinho porque estava ali a trabalho e pediu uma coca; que na viagem a Catalão o ex-presidente não foi tão incisivo, tomou vinho e ela não também não tomou na ocasião; que a depoente percebeu pela feição dele que ele estava chateado, pois ele fechou a cara; que o ex-presidente não chegou a oferecer mais bebida para ela; que no dia seguinte a depoente ela notou que ele havia acordado chateado e imaginou que poderia ser por isso porque é uma característica dele, que quando se chateia fica mais quieto e a depoente inferiu que poderia ser por este motivo; que a depoente conversou com a atual chefe que o ex-presidente poderia ter ficado chateado e contou o único fato que teria acontecido com ela.**

- **TESTEMUNHA 24**, ouvida no MPT (**DOC. 84** – Depoimento da TESTEMUNHA 24): que trabalhava na área de marketing e comunicação; que o contato direto com o ex-presidente era frequente; que no primeiro contato com a depoente este já se aborreceu por conta de uma apresentação que ela não tinha levado, ligou para a diretora brigando com ela e jogou o celular







## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

da depoente no sofá; que o ex-presidente gostava de impor medo nas pessoas; que o ex-presidente chegou a gritar algumas vezes com a depoente; que o ex-presidente tinha comportamentos diversos em Brasília e em viagens: em Brasília era 90% mal humorado e em viagens ficava mais aberto; que nas viagens havia jantares com os empregados das agências do local e jantares com o staff; **que numa viagem para São Luís o ex-presidente ficou pedindo beijo no rosto para depoente na praia; que num jantar específico, em Fortaleza, no dia 15 de outubro de 2020, no restaurante Coco Bambu, o ex-presidente ficou passando a mão na perna da depoente; que na primeira passada de mão, a depoente levou na brincadeira, levantou-se e ligou de vídeo para seu marido; que o ex-presidente lembrava desse episódio falando para as pessoas que o marido da depoente era ciumento e que uma vez ele e a depoente estavam jantando e o marido dela ligou de vídeo; que a depoente retornou para a mesa e o ex-presidente continuou passando a mão em sua perna e a depoente já não teve mais reação;** que a depoente tirou uma foto do jantar no momento em que o restaurante ofereceu uma sobremesa para o ex-presidente, demonstrando que ela estava sentada ao seu lado; **que outra situação desconfortável sofrida pela depoente ocorreu no dia 10 de abril de 2021, um sábado, por volta das 11 horas, quando a depoente estava trabalhando na sala do conselho de administração e o ex-presidente entrou falando no celular e começou a fazer uma espécie de carinho/massagem nas suas costas; que a depoente não conseguiu esboçar reação;** que depois entraram na sala a Secretária Vanessa e o vice-presidente Alexandre Ywata e o ex-presidente já havia parado; que a TESTEMUNHA 32 contou para a depoente que numa viagem para o Maranhão com o ex-presidente também foi jogada no mar e que ele passou a mão no peito dela, bem como que disse que numa micareta ninguém ia ser de ninguém e que o ex-presidente ia “rasgar” a TESTEMUNHA 32; que em outras situações constrangedoras de cunho sexual a depoente só ouvia comentários; que era uma atitude muito comum do ex-presidente ignorar as pessoas; que a depoente já passou por isto e presenciou ele fazendo isso com outras pessoas.

Destaque-se que a depoente apresentou ao MPT a referida foto no restaurante, ora juntada aos presentes autos (**DOC. 85** – Fotografia apresentada pela TESTEMUNHA 24).

Além disso, a vice-presidente referida pela depoente prestou depoimento na





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

Corregedoria da CAIXA nos seguintes termos (TESTEMUNHA 36): que ocupou um cargo de Vice-Presidente; que trabalhava no 21º andar; que o ex-presidente utilizava de palavras de baixo calão e gritava em reuniões, apresentando conduta incompatível com o exercício do cargo; que foi procurada por uma funcionária que lhe relatou que o Vice-Presidente Celso convidou-a a vestir um short e descer para a piscina no hotel em que estavam hospedados durante uma viagem a trabalho; que a funcionária não queria mas fez o que ele pediu, embora não tenha topado nada de cunho sexual; que a funcionária achou inapropriado o convite; que a funcionária entendeu que se ela topasse algo ela poderia ser promovida; que a funcionária estava muito abalada psicologicamente; que a depoente indicou sua psicóloga para a depoente; que a depoente foi ao presidente conversar e dizer que não estava à vontade de participar de uma gestão onde uma situação dessa estaria ocorrendo; que a funcionária procurou a depoente em julho de 2020 numa sala reservada no 20º andar; que a depoente já tinha ouvido falar muito sobre o assunto na rádio-corredor, mas desta vez ouviu diretamente de uma possível vítima; que o ex-presidente ficou muito chateado duvidando que aquilo pudesse ter ocorrido, disse que aquilo era “denuncismo” e as pessoas deveriam provar; que a depoente disse que isso deveria ser apurado e o presidente tinha uma responsabilidade nisso; que o presidente ficou bastante aborrecido; que a conversa foi bem dura e eles discutiram.

- **TESTEMUNHA 29**, ouvida no MPF (**DOC. 86** – Depoimento da Testemunha 29): que trabalhou no GT Caixa Mais Brasil; que o CMP era dividido em dois: o da viagem e o que tentava dar soluções para problemas que surgiam nas viagens; que acredita que em junho de 2020 recebeu uma convocação, logo que começou a pagar o auxílio emergencial, recebeu um convite e foi para uma primeira reunião onde participou o ex-presidente e o Antonio Carlos; que depois disso foi chamada uma outra vez na sala do presidente e os relatos são parecidos: **começou a perguntar o que ela estava achando do projeto, precisamos conversar sobre sua carreira, precisamos conversar sobre sua expectativa; que outra vez o ex-presidente a chamou no gabinete e perguntou se ela confiava nele e ele mandou ela abrir o celular e ele escaneou o celular dela naquele momento e ela não entendeu o que era; que ele deu aquele abraço caloroso de despedida e ela saiu;** que passados uns dias ela foi convocada para uma viagem





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

para Anápolis; que naquele dia teve um jantar no restaurante do hotel e eram pouquíssimas pessoas; **que a depoente sentou de frente para o depoente e ele começou a passar a perna dele na dela; que isso deve ter sido em agosto; que a depoente chegou pra trás sua cadeira e aquilo continuou; que chegou mais pra traz e continuou ; que ao chegar no quarto a depoente recebeu uma mensagem dele dizendo que estava muito curioso para conhecer o trabalho dela; que para não ficar aquele pauzinhos do WhatsApp como se tivesse lido a depoente apagou todas as conversas e foi dormir como se nada tivesse acontecido; que no dia seguinte ele só a olhou e disse: “você é muito danada hein”; que a depoente fingiu que não ouviu e saiu;** que depois disso a depoente participou de uma reunião com Camila e esta interpretou errado uma fala da depoente e duas semanas depois levou aquilo para o ex-presidente e a depoente foi tirada do projeto; que algumas pessoas comentaram com a depoente que Camila pode ter percebido algum movimento e teria ficado insegura em relação a ele; que o Art. 384 da CLT prevê um intervalo para as mulheres e o sindicato abriu um processo contra a caixa; que as mulheres ganharam como se fosse hora extra; que todas as mulheres que receberam este dinheiro estavam impedidas de progredir na carreira; que além do carimbo de ter trabalhado com o ex-presidente, passando a ser uma pessoa não benquista por ele, o que ninguém queria enfrentar, a depoente ainda ficou impedida de participar de processos seletivos por causa destes 15 minutos; **que o abraço que o presidente dava de lado era pra querer sentir o corpo da pessoa;** que a depoente estava vinculada ao VP celso e percebeu que várias mulheres que também passaram por isso ficaram vinculadas depois a ele também; que a depoente foi compor a equipe com ele e não sabe por que; que a depoente estava pensando em fazer uma denúncia no canal interno mas tem medo; **que existe um “carômetro” e antes da viagem as pessoas que iriam viajar com o ex-presidente tinham que ser mostradas ao ex-presidente, que escolhia até os lugares onde cada pessoa deveria sentar; que como a depoente compôs o outro grupo do CMB, sabe disso desde o começo; que sempre que voltava de uma viagem aquilo que acontecia lá se espalhava; que sempre tinha notícia; que então a depoente tem notícia disso desde o começo;** que a depoente falou deste comportamento do ex-presidente para poucas amigas; que a depoente já tinha entendido um pouco como era aquele jogo porque qualquer coisa que se falasse chegava ao ex-presidente; que tem conhecimento de outras vítimas em relação ao ex-presidente; que uma delas é um caso





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

emblemático porque é a única que levou o processo para a Vice-Presidente TESTEMUNHA 36, então ficou muito conhecida na Caixa; que a funcionária contou para a depoente que numa das viagens ela foi convidada a transar com o presidente; que o Antonio Carlos sabia de tudo isso e fazia piada; que Camila sabia disso; que a Maria Letícia também sabia disso; que a depoente não se sente segura porque estas pessoas continuam lá e fazem parte do alto escalão, inclusive.

- **TESTEMUNHA 33**, ouvida no MPF (**DOC. 87** – Depoimento da TESTEMUNHA 33): **que o ex-presidente colocou o celular em suas nádegas e disse-lhe “vou botar aí na frente”; que depois o ex-presidente a convidou para ir à sauna e ela disse a ele que não gostava de sauna; que na ida para a sauna o ex-presidente a encontrou, deu um aperto na sua cintura e lhe deu uma piscadinha; que depois disso o ex-presidente passou a ignorá-la;** que o ex-presidente promovia as mulheres assediadas como uma espécie de cala-boca, mandando-as para a DEREU – Diretoria de Relacionamento Institucional e Marketing; disse que morria de pena de sua diretora com quem trabalhava diretamente porque ela era humilhada pelo ex-presidente; que quando a Diretora descia do gabinete do ex-Presidente ela desmoronava a chorar; que já presenciou o ex-presidente falando para jornalistas que a Diretora em questão era incompetente e Diretora só pedia desculpas e dizia para ele que iria melhorar; que o fotógrafo sabe de situações porque ele já comentou com ela; que o fotógrafo foi contratado para as viagens do Mais Brasil e já saiu; disse que a TESTEMUNHA 28 sabe de muitas situações porque organizava as viagens e viajava junto com o ex-presidente; que certa vez a TESTEMUNHA 28 comentou com a depoente que foi entregar remédio no quarto de hotel de Pedro e quando este abriu a porta uma funcionária estava lá dentro; que a TESTEMUNHA 34 era o cinegrafista do Caixa Mais Brasil e sempre viajava.

- **TESTEMUNHA 37**, ouvida no MPF (**DOC. 88** – Depoimento da TESTEMUNHA 37): **QUE** trabalhou na CAIXA de janeiro 2019 até junho ou julho do mesmo ano, como assessora estratégica da presidência, mas se desligou da empresa pública pelos motivos que ensejaram a investigação; **QUE** trabalhava com profissionais do Ministério da Economia desde 2018; **QUE** foi convidada para trabalhar na CAIXA por esse motivo; **QUE** sua saída se deu justamente por conta das alegações apontadas em face do Ex-Presidente Pedro Guimarães (atos de constrangimento





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

sexual); **QUE sofreu apenas atos de constrangimento sexual vindo pelo Ex-Presidente Pedro Guimarães**; QUE viu acontecer e foi vítima de atos de assédio moral praticados por outros dirigentes da CAIXA, que, por sua vez, seguiam a dinâmica implementada por Pedro ; QUE os dirigentes seguiam a dinâmica para serem considerados como pessoas do time e do grupo de PEDRO; QUE, na opinião da depoente, não se tratava apenas de uma questão de assédio sexual, que há também uma questão muito grande de assédio moral, não só por parte de PEDRO, mas também, de pessoas que eram próximas a ele e passaram a fazer parte do Time do Ex-Presidente; QUE havia também uma questão de negligências quanto às decisões infundadas tomadas e abusos de poder na CAIXA; **QUE o primeiro evento em que a depoente se viu em uma situação constrangedora foi em uma viagem de trabalho à Nova York – EUA**; **QUE a viagem aconteceu no carnaval de 2019**; **QUE, no primeiro dia, ambos encontravam-se em hotéis diferentes**; **QUE após realizar o check-in no seu hotel, a depoente foi ao hotel de Pedro para ir para uma reunião**; **QUE, após tomarem um café, PEDRO colocou em cima da mesa a chave do quarto dele e disse: -“Para você me encontrar mais tarde”**; QUE, o tom de agressividade, ainda mais em um país diferente, sozinha com Pedro, mesmo tendo experiência no mundo corporativo, onde a maioria é formada por homens, a depoente se sentiu constrangida, vez que entendeu, com o gesto da entrega da chave do quarto, que o intuito era ter relação sexual, e não um mero convite de jantar; QUE a depoente, no mesmo momento, empurrou a chave de volta para Pedro e resolveu deixar isso pra lá; **QUE, quando rejeitou a chave, Pedro olhou de canto e sorriu como se tivesse ironizando a situação**; QUE a depoente interpretou que, no primeiro momento, o comportamento dele teria sido de ter ficado constrangido com a resposta dela, mas depois a depoente passou a entender que o comportamento de resposta dele refletia um tom de que “ela ainda iria ceder” as investidas dele, já que essa foi só a primeira tentativa; **QUE, em outro dia, ao invés de ir cada um para o seu hotel, Pedro convidou a depoente para um jantar**; **QUE, durante o jantar, Pedro declarou que tinha entendido que a depoente não queria ter relações sexuais na viagem**; **QUE Pedro disse algo como *tudo bem, eu te respeito, mas quero te dizer que estou muito interessado em você...***; QUE a depoente respondeu falando que “não tinha nada a ver, que estava lá para trabalhar, que era melhor esquecerem aquilo”; QUE a depoente achou que o assunto estava resolvido; **QUE, no dia seguinte, ao ir para Boston - EUA, Pedro percorreu**





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

a viagem inteira reclamando que ela teria sido desleal com ele, pois o dia anterior teria sido aniversário dele e que “como a depoente teria negado, sendo proposta tão boa (ter relações sexuais), principalmente no aniversário dele?!”; QUE Pedro ficava falando disso em todos os taxis que pegaram para irem para as reuniões; QUE, ao retornarem para Nova York - EUA, a depoente sofreu diversas retaliações e grosserias; Que PEDRO cortava, interrompia a depoente e mandava ela “calar a boca, uma vez que não sabia o que estava falando”; QUE Pedro saia sem comunicar a ponto de largá-la sozinha ou, na rua, andava a passos de distância; QUE a depoente se sentiu estressada com as atitudes de retaliação promovidas por Pedro; QUE as propostas de PEDRO não tinham como objetivo conceder outros cargos na CAIXA para a depoente, até porque ela não é concursada e apenas ficaria na empresa de forma temporária; **QUE o foco de Pedro era realmente ter uma relação com a depoente, sendo que este falou que “ela não precisava se preocupar em achar que seria apenas mais uma amante...”**; QUE, em Brasília, passou por diversas situações constrangedoras; QUE Pedro ligava e mandava mensagens de forma insistente; QUE Pedro pedia para se encontrarem para fazerem algum alinhamento para futuras reuniões; **QUE a depoente, quando chegava ao hotel, Pedro pedia que a depoente fosse até o quarto, com justificativas de que precisava mostrar algum documento confidencial que não poderia ser apresentado no lobby do hotel**; QUE, em outras situações, Pedro dispensava o resto da equipe e a depoente se via sempre sozinha com Pedro nas reuniões, ou sempre sozinhos para irem a algum lugar; QUE, sempre que estavam sozinhos, Pedro convidava a depoente para almoçar ou jantar; QUE Pedro criava situações para que estivessem sozinhos; **QUE, em dada situação, ao ir despachar no quarto do hotel de Pedro, a depoente não quis entrar no quarto pois Pedro estava somente de short e sem camisa**; QUE a depoente se sentiu constrangida, apenas entregou o documento que Pedro teria lhe pedido e falou que o aguardaria “lá embaixo”; QUE, em outra ocasião, Pedro fez com que ele e a depoente visitassem uma casa que ele estava pensando em alugar; **QUE Pedro ficava questionando sempre qual era o motivo do desinteresse da depoente**; Que, quando estavam acompanhados com motoristas ou outros, Pedro não tinha o mesmo comportamento; **QUE Pedro começou a ter atitudes mais agressivas; QUE, em Brasília, no prédio da CAIXA, na sala de Pedro, por diversas vezes, tentou abraçar a depoente; QUE Pedro questionava a depoente se ela não ia dar um “abraço direito” nele; QUE Pedro perguntava se ela ainda**





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

estava no time dele, falando que “não estava no time dele, estava contra ele”; QUE a depoente respondia que estava trabalhando; QUE, com os abraços desconfortáveis, PEDRO passou a colocar a mão na cintura da depoente; QUE Pedro falava “adorei sua roupa de hoje”, colocava a mão na cintura e foi descendo a mão pelo corpo da depoente; QUE a depoente tirava a mão de Pedro do seu corpo; Que, em outra situação, dentro da sala de PEDRO, ao estar sentada em uma cadeira, Pedro sentou ao seu lado e colocou a mão na perna da depoente; QUE reagiu tirando a mão de PEDRO de seu corpo; Que Pedro tomava o cuidado para fazer as investidas na ausência de outras pessoas; que não teve nenhuma dessas atitudes na frente de outros colaboradores; QUE, após os incidentes, a depoente começou a dizer que não iria em certos compromissos profissionais; QUE Pedro ia realizar uma viagem para Campos do Jordão para comparecer a um congresso e queria que a depoente viajasse para jantar com ele no dia anterior ao do evento; QUE a depoente respondeu que não fazia sentido ela ir para essa viagem, já que não iria para o congresso, sendo que poderiam resolver qualquer problema a distância; QUE as negativas por parte da depoente passaram a deixar PEDRO irritado; QUE a depoente começou a procurar outros projetos dentro da CAIXA; QUE isso também irritou e causou ciúmes em Pedro, já que a depoente somente poderia estar envolvidas nas questões relativas à Presidência; QUE começaram várias retaliações por parte de Pedro; QUE, além de Pedro querer ficar abraçando, passando a mão na depoente, a questão de minar o seu trabalho também causava grande desconforto para depoente; QUE Pedro excluiu a depoente de grupos do *WhatsApp* e também de projetos; QUE a depoente ficava sabendo da exclusão por outras pessoas; QUE Pedro começou a depreciar o trabalho da depoente, falando que ela não era competente; QUE Pedro fez tudo para ameaçar e prejudicar o trabalho da depoente; QUE as pessoas perguntavam o que estava acontecendo, já que Pedro antes falava que só confiava no trabalho da depoente e depois começou a depreciar o seu trabalho; QUE Pedro começou a cancelar viagens que a depoente tinha marcado; QUE Pedro não permitiu que a depoente fosse em uma festa de comemoração de um evento que ela tinha autorizado, falando que se ela aparecesse seria demitida; QUE, com tons agressivos, mandava mensagens agressivas às 6h da manhã; QUE a perseguição ocorria com grosseiras todos dias, inclusive de madrugada; QUE Pedro gritava com a depoente; QUE Pedro mandou retirar as coisas da sala da depoente, guardar numa caixa e colocar em um depósito; QUE a





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

secretária avisou que, apesar da depoente não estar demitida, ela não poderia ficar mais na sala; **QUE entende que toda a motivação destes atos de retaliação seria por conta de ela não ter aceitado ter uma relação amorosa/sexual com Pedro**; QUE a depoente começou a questionar o seu próprio desempenho profissional; QUE, para depoente, foi um processo muito difícil aceitar que as atitudes de retaliação de Pedro não tinham nada a ver com o seu desempenho profissional; QUE, ao realizar uma viagem, Pedro gritou com a depoente falando que nunca sabia onde ela estava; QUE, após essa viagem, Pedro implementou uma planilha para ter conhecimento de todas as viagens dos assessores estratégicos da Presidência; QUE os outros assessores reclamaram com a depoente da necessidade de ter que preencher a planilha, pois na visão deles o motivo era que “Pedro queria saber onde a depoente estava”; QUE mais de uma pessoa falaram com a depoente que Pedro estava perguntando por ela; QUE Pedro queria controlar a depoente; QUE, quando resolveu sair da empresa, Pedro negou; QUE Pedro disse que ele que tinha trazido a depoente para Brasília; QUE Pedro falou que se a depoente insistisse na sua saída, ele iria “queimar” a depoente no mercado e ela nunca mais iria conseguir outro trabalho; QUE foram terceiros que passaram o recado para depoente; QUE, nessa mesma época, circulou uma notícia de que PEDRO teria sido flagrado em ato sexual em seu carro no estacionamento; QUE as pessoas tiraram prints de conversas e fizeram uma montagem com fotos de mulheres dirigentes da Caixa, inclusive com a foto da depoente; QUE a depoente ficou revoltada; QUE a depoente mandou e-mail para Pedro, o gabinete e o setor jurídico questionando qual seria a manifestação pública tomada pela empresa para desvincular o nome da depoente dessa história; QUE não foi respondida; QUE mandou outros e-mails, inclusive para corregedoria; QUE a resposta, por telefone, foi no sentido de que “como o vídeo não menciona Pedro Guimarães diretamente, apenas dá a entender pela música “vem para Caixa você também, vem para o estacionamento você também”, a opção do time é não fazer nenhuma comunicação oficial; QUE a depoente respondeu que não era só a imagem do Pedro e da Caixa, mas também de todos os envolvidos; QUE a depoente cobrou um posicionamento, falando que “se a Caixa não tomasse uma posição, ela iria se posicionar”; QUE, a partir desse momento, começaram a colocar “panos quentes”; QUE a depoente entende que merecia respeito e não queria ficar vinculada com aquela situação; QUE a depoente decidiu prestar queixa na delegacia de crimes cibernéticos; QUE pediu o acompanhamento do setor jurídico, mas ninguém se







## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

disponibilizou para acompanhar a depoente; QUE a depoente compareceu à corregedoria e contou tudo que estava acontecendo; QUE a corregedora era a Girlana, à época; QUE o chefe do gabinete era Luiz Carlos Formigari; QUE o chefe do setor jurídico era Greycos; QUE não comentou sobre os toques indevidos e assédio sexual, mas falou que a conduta de Pedro não era apropriada e que se sentia acuada, que não estava se sentindo protegida pela instituição, que falou de detalhes dos episódios, que acreditava no vídeo, já que Pedro tinha uma conduta irregular com a depoente, mas que não tinha sido a depoente e não queria seu nome envolvido em qualquer montagem; QUE a depoente fez um pedido formal para que fosse realizada uma investigação e reiterou o pedido de acompanhamento na delegacia de crimes cibernéticos; QUE a depoente queria saber quem deu print na conversa e a relacionou com aquilo, mesmo sabendo que as conversas com criptografadas; QUE isso ocorreu em julho de 2019; QUE, no mesmo dia que foi na Corregedoria, Pedro já ficou sabendo de tudo que a depoente tinha falado; QUE possui *prints* da comunicação feita à corregedoria; QUE, no dia seguinte ao comparecimento da depoente na corregedoria, Pedro mandou avisar que se a depoente queria sair da CAIXA poderia, mas que tinha que parar de falar de assédio e sobre o episódio do carro, que “se a depoente ficasse quieta, ela poderia ir embora e ele não iria falar mal dela para ninguém”; QUE a depoente saiu da CAIXA; QUE não sabe quem era a pessoa que estava no carro com Pedro; QUE foi um motorista que viu a situação, sendo que este foi demitido logo em seguida; **QUE o abraço do Pedro não era cordial, mas ele vinha apertando e a depoente sentia a mão dele espalmada no seu corpo; QUE, quando Pedro pegou na sua cintura e “foi descendo”, ele fez aquilo com força e querendo que a depoente sentisse; QUE quando ele colocou a mão na perna de depoente, Pedro não esbarrou sem querer, ele apertou com força a coxa da depoente;** QUE não se se o ato no carro ocorreu de forma forçada, mas não descarta a possibilidade por todas as situações indesejadas que já passou com Pedro; QUE apenas ouviu de várias fontes diversas e não conectadas que o ato aconteceu, mas tem possuiu maiores detalhes; **QUE, quando Pedro pegou na perna da depoente, ele apertou a coxa, começou a movimentar a mão “para cima” e foi quando a depoente retirou a mão de Pedro fazendo força; QUE o toque na cintura ocorreu a mesma coisa, que a intenção de Pedro era chegar até as nádegas de depoente, mas ela conseguiu segurar o braço dele antes; QUE tem conhecimento, por relatos de terceiro, sobre outras vítimas; QUE, à época, tinha muita**





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

vontade de ir a público expor a situação revoltante; **QUE, em primeiro momento, a depoente não queria acreditar que estava sendo assediada, que não queria ter o “carimbo de ter sofrido assédio sexual”**; QUE começou a ter mais cuidado ao falar com Pedro; QUE coloca a bolsa na frente do seu corpo para não se tocarem; QUE demorou muito para reconhecer que estava sofrendo assédio sexual e era uma vítima da situação; QUE a depoente não queria ser vítima, mas sim “agente da sua própria vida”; QUE, foi só quando estava duvidando do seu desempenho profissional, que percebeu que tudo estava conectado; QUE teve apoio de mulheres e homens; **QUE pensou muito em denunciar publicamente, mas que, sozinha, fazer uma denúncia na mídia não era a forma correta de fazer uma denúncia tão séria; QUE a depoente não queria se expor e ficar com esse “carimbo”; QUE a vida profissional da depoente ia terminar, mas Pedro iria passar ileso**; QUE a depoente optou por conversar com as pessoas mais próximas, falando “toma cuidado”; QUE várias pessoas pediram para que a depoente conversassem com outras mulheres para que elas não passassem a mesma situação; QUE a colega A foi a primeira pessoa que acolheu a depoente; QUE sabe que a colega A também é uma vítima; QUE sofreu assédio moral diariamente; QUE, na conversa com a colega A, a depoente chorava copiosamente; QUE a colega A sabia de diversos acontecimentos, tanto no Banco Plural, quanto no BTG e no Santander; QUE a colega A já trabalhou com Pedro antes da sua gestão na CAIXA; QUE a colega A falou que todas as mulheres assediadas por Pedro pediram demissão; QUE a depoente não queria que isso acontecesse com ela; QUE Pedro não tinha o direito de fazer isso com a vida da depoente; QUE a colega A ajudou a colega B, que também fazia parte do gabinete do Pedro, e a colega C, que era responsável pela relação com investidores; QUE sabe que a colega C e a colega D também sofreram assédio moral e assédio sexual; QUE as mulheres assumiam cargos importantes e depois ou perdiam os cargos ou se tornavam “quase que uma planta decorativa, já que não podem abrir a boca, sem poder e completamente desmoralizada”; QUE sabe que a colega E também sofreu investidas e negou e foi “escanteada”; **QUE essas pessoas a depoente presenciou os toques indevidos de Pedro, falando “super perto, ao pé do ouvido, colocando a mão nas costas”**; QUE sabe de outros casos por relatos de terceiros; QUE a depoente imediatamente após sair da CAIXA se mudou para São Paulo e começou a fazer um tratamento com psiquiatra; QUE a depoente não conseguiu dormir e tinha pesadelos com Pedro e as cenas de grosserias e com os toques





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

indesejados; QUE toma medicação psiquiátrica até hoje; QUE sabe que outras mulheres também tiveram problemas de saúde; QUE sabe que as colegas A e C tiveram problemas; QUE foi uma situação muito difícil para todo mundo; QUE, mesmo depois de medicada e conseguindo dormir, foi muito difícil para depoente se sentir confiante profissionalmente; QUE a pandemia e a necessidade de ter que trabalhar em casa foi bom para depoente para superar o medo de ter que interagir com pessoas e ficar se questionando se os comentários das pessoas era o início de outros fatos que nem aconteceram com Pedro; QUE essa é a primeira vez que a depoente fala do assunto com pessoas terceiras que não sua família e médica psiquiatra; QUE a depoente acha que as mulheres que fizeram a denúncia são corajosas, coragem que a depoente não sentiu, talvez por ter sido uma das primeiras a sofrer abusos na CAIXA; QUE a depoente, como advogada, foi difícil aceitar o fato de não ter nenhuma prova física e reconhecer os acontecimentos; QUE precisava reconhecer para melhorar; **QUE foi implementada uma “cultura do medo”, razão pela qual ninguém se sentia à vontade de denunciar;** QUE o assédio moral era visível para todos, ele gritava, falava palavrão, ameaçava as pessoas; QUE Pedro ameaça as pessoas de perder o emprego “como alguém que pede um chá”, era tão simples quanto isso; QUE o nível de coação era enorme; QUE O número de movimentações entre Vice-Presidentes, Gestores, Superintendentes, Diretores não aconteceu porque o Pedro queria os melhores profissionais ou retirar pessoas que estavam envolvidas em questões de corrupção do passado, mas sim ocorreu porque Pedro apenas mantinham as pessoas que faziam parte do “time” dele e defendiam ele; QUE, ao “escantear” uma pessoa e falar mal dela, Pedro esperava que todos do círculo de confiança fizessem o mesmo; QUE as pessoas faziam; QUE deixavam de atender o telefone, de responder mensagens; QUE a depoente fica imaginando como as pessoas que são concursadas e não agradam o Pedro e após anos precisam voltar para agência; QUE as decisões da CAIXA não eram relevantes para o Pedro; QUE, em várias ocasiões, Pedro mandou mudar a resposta de uma área específica e técnica pois não era algo que ele concordava; QUE Pedro gritava com todos os chefes de gabinete, perguntando como esses tinham deixado chegar numa reunião do conselho um assunto que ele não concordava; QUE a cultura era de abuso de poder, negligência com relação a própria CAIXA; QUE, na opinião da depoente, não se tem conhecimento se os Projetos “Caixa Mais Brasil” alcançaram algum resultado, fora ser local de práticas de condutas inidôneas; QUE Pedro





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

participava de várias Conselhos, violando regras da CAIXA, e recebia por todos eles, de forma ilegal; QUE a conduta de Pedro era irregular, que contratou melhores amigos burlando a leis das estatais e o regulamento da CAIXA, já que uma deles nem curso superior tinha; **QUE todos os chefes de gabinete tem conhecimento dos assédios morais e sexuais, bem como o setor jurídico**; QUE a depoente espera que esse caso sirva para que outras pessoas não precisem passar pelos mesmo casos de assédio sexual e moral; que espera que tenha conseguido transmitir toda cultura existente na CAIXA que permitia os abusos cometidos por Pedro.

- **TESTEMUNHA 39**, ouvida no MPF: que trabalhou como Secretária no gabinete da presidência em substituição durante 5 semanas e neste período fez uma viagem do Caixa Mais Brasil; disse que o ex-presidente pediu para a depoente sentar na poltrona livre ao seu lado e lhe deu cantadas desconfortáveis e ficou pegando nas suas mãos; que o ex-presidente perguntou se ela toparia sair para jantar com ele, fazendo a pergunta reiteradas vezes durante todo o vôo; que a depoente dizia que não iria; que o ex-presidente perguntava se ela não iria porque não podia ou não queria; que a depoente respondia que era por ambos os motivos; que a partir daí a depoente evitou ficar sozinha com o ex-presidente, mas toda vez que ia lhe entregar algo o ex-presidente pegava na mão dela; que no retorno a depoente falou para sua diretora que não queria mais substituir no gabinete da presidência.

- **TESTEMUNHA 35**, ouvida no MPF (**DOC. 89** – Depoimento da TESTEMUNHA 35): que trabalha na Caixa desde 2006; que exerce o cargo de gerente executiva; que em 24, 25 e 26 julho de 2020 viajou para Goianópolis e Anápolis pelo Caixa Mais Brasil; que achou estranho ter sido colocada para almoçar com o vice-presidente e o presidente e outra colega que tinha vinda de Chapecó; que o cerimonial que cuidava desta organização; que foi um pouco constrangedor porque era para ficar ao lado do presidente e do vice-presidente; **que trabalharam o restante do dia e quando entraram no elevador do hotel, dia 24, sexta, o vice-presidente Celso Leonardo disse para ela colocar um biquini e descer para a piscina para confraternizar com o presidente; que a depoente disse a ele que viajou numa reunião de trabalho e não havia levado biquini; que ele disse que era chato ela não ir e o que ele iria dizer para o presidente; que a depoente não queria ir de biquini para a piscina do hotel e ligou para uma**





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

colega e disse o que estava acontecendo; que esta colega aconselhou a depoente a ir para ela não se queimar com o presidente e o vice; que ela disse para ligar para uma funcionária do cerimonial que costuma ter biquini para emprestar; que esta funcionária do cerimonial disse que era isso mesmo e ofereceu um biquini; que a depoente disse que não queria ir sozinha e pediu para a funcionária ir com ela; que a depoente disse que ia ligar para outra colega pedindo um short; que ela trabalhava na segurança; **que ela pegou um short jeans emprestado com esta colega, encontrou com a colega do cerimonial no hall e foram para a piscina; chegando lá estavam o presidente Pedro e o vice-presidente Celso de calção e chamaram elas para irem para a sauna com eles; que elas negaram; que era início da noite; que eles não estavam na piscina; que eles estavam numa mesa; que foram tirando a roupa e chamaram elas para irem para a sauna; que elas sentaram na mesa e rapidamente eles chamaram elas para a sauna;** que na primeira interação no ambiente da piscina eles estavam indo para a sauna e chamaram elas; que a depoente e suas colegas disseram que iam ficar esperando lá; que eles foram para a sauna; que a outra colega de Chapecó que o presidente tinha destacado para vir chegou na piscina; que provavelmente ela recebeu um convite também; que eles voltaram depois de uns 15 minutos; que a colega de Chapecó ficou na mesa com elas; que eles pularam na piscina e ficaram chamando elas; que eles pediram para elas solicitarem um balde de cerveja; que a depoente disse para a colega do cerimonial dividir uma cerveja e subirem juntas depois; que eles ficaram na piscina nadando e as três mulheres na borda; que quando terminaram de tomar a cerveja elas subiram; que depois foram para o jantar; que quando a depoente chegou no quarto Celso mandou mensagem perguntando se ela também tinha recebido um doce de chocolate de brinde no quarto; que a depoente se sentiu mal de ter descido de short para a piscina e depois dessa mensagem começou a se achar ainda mais estranha; que depois chegou outra mensagem de Celso perguntando se ela estava dormindo; que ela mandou um emoji com a carinha de dormindo e encerrou ali; que no outro dia de manhã foram trabalhar nas agências normalmente; que a depoente ficou na parte de cima da agência; que o hotel era em Anápolis; que aí a depoente começou a sentir uma mudança de tom de verdade; que Celso mandou uma mensagem para ela dizendo para ela descer logo porque ele já estava com saudades; que isso foi na manhã do dia 25; que foram para o almoço e o pessoal do cerimonial novamente disse que a depoente ia sentar com eles; que ela sentia que o cerimonial apenas





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

dava o recado; que a depoente se negou; que de lá iam para a fazenda do Amado Batista; que no caminho para a fazenda só estavam a depoente e celso no carro, junto com o motorista; que nesse caminho o celso reclamou muito que o cerimonial não sabe trabalhar e era pra ela e a funcionária de Chapecó terem ido sentar na mesa e que o presidente estava aborrecido por causa disso; que a noite Celso queria conversar com ela a sós sobre trabalho; que a depoente sentiu que aquilo era uma bronca para ela também; que ele falava muitos palavrões; que perguntou para a colega do cerimonial se é sempre assim e esta disse que sim; que a depoente entendeu que a funcionária do cerimonial sempre tinha biquini a mais de sobra para o caso do presidente pedir para alguma menina; que voltaram para o hotel e no elevador o VP Celso disse para ela para eles irem para a piscina de novo; que o ex-presidente não estava neste momento; que Celso primeiro mandou ela se arrumar, chamar as meninas e irem para a piscina; que falou com a funcionária de Chapecó para elas irem com a roupa que estavam mesmo só para não dar a negativa; que quando elas chegaram na piscina o segurança disse que eles tinham ido caminhar; **que no dia 24, quando a depoente saiu da piscina e subiu, o Celso mandou uma mensagem dizendo “muito bem, o presidente gostou da sua conduta”**; que no dia 25 a depoente mandou mensagem dando satisfação de que foi na piscina e eles não estavam e ele disse que eles foram dar uma caminhada; que a depoente mandou mensagem para a colega X e esta disse que no tempo em que eles foram caminhar o presidente ligou para ela convidando ela para trabalhar com ele; que a depoente entende que se a colega X aceitasse o convite, ia vagar a função dela, então provavelmente o presidente e o vice Celso iriam convidar a depoente para ir para esta função; **que depois Maria Leticia, chefe da consultoria da presidência, ligou para a colega X perguntando o que estava acontecendo porque o presidente ligou para ela dizendo para ela abrir uma vaga e mandou ela levar a colega X para lá**; que a depoente se arrumou para jantar e desceu e a equipe de apoio estava ali; que Celso desceu, pegou a bebida da depoente sem pedir e deu um gole; que a depoente sentou numa mesa com o grupo de apoio e Celso começou a mandar mensagem para ela dizendo que ia pedir uma bebida para ela; que a depoente começou a mandar mensagem para outra colega que também estava no mesmo jantar dizendo que não sabia o que fazer; que depois Celso mandou outra mensagem perguntando a hora que eles iriam conversar; que Celso mandou uma mensagem dizendo para ela escolher qual o local: piscina, restaurante ou quarto dele; que a depoente foi para o banheiro





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

com a colega, chorou e perguntou como sair daquela situação porque eram o vice-presidente e o presidente; que o Celso disse para ela não subir e ficar esperando ele no restaurante; que o restaurante estava praticamente vazio; **que Celso veio e sentou do lado dela, bem colado a ela; que ele começou a falar que queria saber se ela é uma pessoa de confiança; que a depoente foi levando para o contexto da carreira profissional dela; que o depoente disse que às vezes participa de reuniões importantes e precisava saber se ela era confiante pra poder continuar trabalhando com ele e o presidente Pedro; que ela respondeu que sim; que Celso disse que não era esse tipo de confiança a que ele estava se referindo, que eles eram adultos e tal; que Celso disse que não quer dizer que vai acontecer, mas que pode acontecer dela entrar nesse grupo de confiança e vir numa viagem dessa com eles e qual o problema deles fazerem sexo a três: “eu você e ele, ou de repente a gente resolver ir pra uma sauna, eu, você, ele e outra menina”; que Celso começou a falar coisas assim; que Celso perguntou se a depoente tinha namorado, então quando estiver trabalhando com ele não é pra ficar saindo da mesa pra ficar respondendo a homem porque o que é dele é dele e ele só divide com uma pessoa, que é o presidente Pedro; que ele disse que se ela for desse grupo de confiança ela pode assumir a função da colega X de Consultor de Dirigente porque a colega X iria trabalhar na presidência;** que a depoente ficou praticamente calada e não conseguia mais falar; que a depoente não imaginava que ia chegar àquele ponto; que Celso viu que a depoente não estava reagindo e resolveu lhe dar um tempo para pensar; que a depoente foi para o quarto, chorou a noite inteira, voltou a falar com a colega X; que no dia 26 era um inferno porque a depoente teria que voltar a viagem sozinha com Celso; que Celso vinha tentando conversar e ela em choque porque não conseguia reagir; que quando chegou no Matriz I ela correu para o carro dela e começou a chorar aliviada; que a depoente ligou para o pai e contou o que aconteceu e seu pai disse que ia ao jornal denunciar, mas naquele momento a depoente não sabia se estava sozinha; que foi um drama familiar muito grande; que no dia seguinte a depoente foi trabalhar e a primeira mensagem que tinha era sobre a reabertura do processo disciplinar; que já existia um processo disciplinar na CORED contra ela que estava com parecer para arquivamento; que a depoente levou um susto e começou a entrar em contato com seu ex-chefe, Diretor, e lhe comunicou o ocorrido; que este lhe disse que ela deveria formalizar uma denúncia, mas que a depoente entende que a CORED poderia levar ao conhecimento do





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

depoente; que não era o corregedor atual; que então o Diretor sugeriu levar ao conhecimento da Vice-Presidente TESTEMUNHA 36, que em virtude do cargo ela teria que fazer alguma coisa; **que falou com a Vice presidente no dia 29 e contou que foi assediada pelo Celso, mas ele falava também no presidente Pedro fazendo sexo a três e pediu ajuda**; que ainda na segunda feira a colega X disse que falou com Celso e que no mínimo ele devia desculpas para a depoente; que Celso pediu desculpas e disse para a depoente que era um mal entendido e que era para ela aceitar a função; que na conversa a vice-presidente disse para depoente aceitar as desculpas do Celso; que foi a depoente quem disse para a vice-presidente que Celso tinha pedido desculpas; que a depoente disse que não concordava com isso; **que a vice-presidente começou a chorar também e disse que já tinha comentado com Celso e Pedro que um dia isso ia dar errado, pois um dia uma mulher ia sentar na frente dela e ela teria que tomar providências; que a vice-presidente disse que Pedro já tinha passado a mão nela também**; que a vice-presidente disse que ia passar o contato de uma psicóloga e passou; que a partir daí a depoente passou a ter contato só com a secretária da vice-presidente; que a Secretária disse que no outro dia a vice-presidente chegou para trabalhar abalada e chorou; que a depoente saiu de licença médica e na licença o pessoal da corregedoria começou a procurá-la para fazer a oitiva dela; que a depoente começou a sentir que a reabertura do processo seria uma retaliação; que a colega X disse para a depoente que a vice-presidente falou com Pedro sobre a situação da depoente e ele mandou Maria Leticia puxar a KGB da depoente e viram o processo de CORED contra ela; **que a colega X contou para a depoente que na viagem seguinte após ela ter ido para a presidência Pedro entrou no quarto dela e fez um assédio sexual com ela, ou ela esteve no quarto dele, não lembra, mas que eles estiveram juntos no quarto em algum momento e ele fez um assédio sexual com ela; que ela se desvencilhou dizendo que seu sogro estava doente**; que as mensagens que a depoente recebia chegavam na depoente através da colega X; que eles na Caixa usaram o processo na CORED de alguma forma para ameaçar a depoente; que a depoente continuou trabalhando, pois entendeu que deveria ficar quieta que eles deixariam ela quieta; que a depoente soube que todo o conselho diretor soube do caso dela; que soube que um vice-presidente disse para o Celso entregar ela para ele que ele ficaria com ela lá e depois de um tempo daria um sumiço nela; que a depoente continuou trabalhando no mesmo local mesmo com dificuldade; que nos dois anos que continuou







## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

trabalhando com Celso não voltou mais a sofrer assédio sexual; que assédio moral era comum sofrer naquela administração: mensagens grosserias em grupo, chamando aos palavrões, ameaça de perder a função; que a depoente sofreu danos de natureza psicológica, voltou a sofrer transtorno de ansiedade, passou a fazer tratamento psicológico; que se a voz da depoente tivesse sido ouvida em 2020 a amiga dela não teria passado o que passou em 2021; que a Caixa sabia, o conselho diretor sabia, mas nada foi feito; **que a TESTEMUNHA 32 contou para a depoente ainda durante a viagem o assédio sexual que sofreu em São Luiz, pois sabia do caso da depoente; que a TESTEMUNHA 32 mandou uma foto ainda na viagem dizendo que estava sozinha com ele e ele passou a mão na cintura dela e mandou uma foto do local onde ela estava; que quando a TESTEMUNHA 32 voltou ela saiu para jantar com a depoente e lhe contou o episódio da praia, que estava na água dizendo que estava com medo e o presidente ficava passando a mão dela; que a TESTEMUNHA 29 também contou para a depoente as duas situações de assédio sexual que passou com o ex-presidente.**

Destaque-se que esta TESTEMUNHA 35 compareceu ao Cartório JK no dia 06 do corrente mês e lavrou uma ATA NOTARIAL com as mensagens referidas em seu depoimento (**DOC. 90** – Ata Notarial apresentada pela TESTEMUNHA 35).

Além disso, o relatório de viagens do Caixa Mais Brasil demonstra que a TESTEMUNHA 35 viajou para Goianópolis (GO) no período de 24 a 25 de julho de 2020, na companhia de PEDRO DUARTE GUIMARÃES, CELSO LEONARDO DERZIE DE JESUS BARBOSA e outras pessoas.

Em relação às pessoas **referidas** por algumas vítimas acima indicadas, os depoimentos abaixo transcritos confirmam as circunstâncias de fato relatadas pelas testemunhas, senão vejamos:

- **TESTEMUNHA 06**, ouvida no MPF e referida pelas TESTEMUNHAS 03 e 32 (**DOC. 91** – Depoimento da TESTEMUNHA 06): QUE trabalha na CAIXA há 12 anos; QUE, atualmente, é gerente nacional; QUE participou de viagens do Programa “Caixa Mais Brasil”; QUE participou de mais de 30 viagens; QUE o Programa começou em 2019; QUE o depoente foi na viagem para





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

São Luís do Maranhão em que TESTEMUNHA 32 e TESTEMUNHA 03 estavam, em 2021; QUE TESTEMUNHA 32 e TESTEMUNHA 03 não estavam no Programa, mas se juntaram a comitiva; QUE o depoente se recorda de um jantar, com Presidente Pedro e outras pessoas; QUE estavam tomando vinho e conversando; QUE Pedro começou a fazer a brincadeiras sobre idas para carnaval; QUE o Presidente começou a chamar TESTEMUNHA 32 e TESTEMUNHA 03 pelo números de vezes que ambas tinham ido ao carnaval na Bahia; QUE Pedro pediu para o depoente anotar os nomes das pessoas da mesa para organizarem uma viagem depois; QUE o depoente lembra que TESTEMUNHA 32 e TESTEMUNHA 03 comentaram que estavam desconfortáveis com as atitudes de Pedro; **QUE Pedro ligava para algumas pessoas e falava que “todo mundo iria se pegar” nessa outra viagem, que ia ser carnaval, que iria ser festa;** QUE Pedro estava “brincando”, mas, ao mesmo tempo, deixava todos constrangidos, até porque falava alto; QUE Pedro ligou para amigos falando que estava montado casais e que iam ocorrer relações sexuais; QUE o jantar acabou e foram para a praia; QUE tomaram banho de mar de madrugada; QUE TESTEMUNHA 32 e TESTEMUNHA 03 chamaram o depoente para contar o que tinha acontecido; QUE Pedro ficava abraçando TESTEMUNHA 32 e TESTEMUNHA 03, que elas chegaram a questionar “o que estava acontecendo”; QUE Pedro pedia abraços “fortes” para TESTEMUNHA 03, TESTEMUNHA 32 e para sua secretária; QUE Pedro ficava “alisando” as meninas que estavam na água; QUE Pedro ficava falando para elas beijarem sua bochecha; QUE Pedro ficava abraçando uma, depois a outra; QUE o depoente sabia que a situação era desconfortável, mas, até então, nada fora do limite; **QUE TESTEMUNHA 32 contou que Pedro tinha passado a mão em suas nádegas; QUE TESTEMUNHA 03 falou que Pedro tinha pego mesmo nas suas nádegas”;** QUE o depoente não tinha o que fazer; QUE a sua reação foi pedir para todos saírem da água e voltar para o hotel; QUE o depoente viu os abraços e que Pedro ficava “alisando” as meninas; QUE TESTEMUNHA 32 e TESTEMUNHA 03 relataram ao depoente imediatamente a ocorrência dos toques nos seus corpos após o acontecimento; QUE TESTEMUNHA 32 também comentou que Pedro passou a mão em seus seios; QUE o depoente percebeu que a situação estava fora de controle; QUE não podia enfrentar o Presidente; QUE, após saírem da água, Pedro ficou ao lado da sua secretária, abraçando-a; QUE o depoente entende que o comportamento de Pedro, além de desconfortável, não foi correto; QUE as brincadeiras começaram no jantar; QUE, no jantar,





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

TESTEMUNHA 32 e TESTEMUNHA 03 ficaram retraídas quando eram perguntadas e não davam seguimento a conversa; QUE é possível afirmar que as duas não estavam à vontade com a conversa no jantar, já que não contribuía; QUE não tinham como as duas pedirem para Pedro parar, já que ele era Presidente; QUE, no jantar, Pedro contou de uma situação em que ele estava beijando outras pessoas no carnaval e que tinha saído com a língua cortada e sangrando; QUE Pedro perguntou se as duas já tinham sangrado no carnaval; QUE Pedro falava algo como “não é possível que você nunca saiu sangrando do carnaval, você deve ter sangrado, é normal, todo mundo se pega”; QUE a TESTEMUNHA 32 e TESTEMUNHA 03 respondiam que não tinha acontecido; **QUE Pedro ficava falando “eu vou te sangrar”, de forma mais dirigida para TESTEMUNHA 32;** QUE, no mar, após o toque, TESTEMUNHA 32 e TESTEMUNHA 03, quando vierem conversar com o depoente, estavam em desespero; QUE o depoente estava nadando; QUE as duas vieram encontrar o depoente para relatar a situação; QUE, aproveitaram que estavam um pouco mais distantes de Pedro, para contar os toques ao depoente; **QUE, até entrarem na água, o depoente tinha visto apenas abraços e Pedro “alisando” as meninas; QUE Pedro normalmente faz isso com as mulheres, abraça e fica “alisando” e pedindo para abraçar “mais forte”, para beijar sua bochecha, para beijar “direito”;** QUE Pedro não faz isso com os homens; QUE TESTEMUNHA 32 e TESTEMUNHA 03 já estavam desconfortáveis com os abraços, mas depois dos toques estavam desesperadas e ficavam repetindo “o que está acontecendo?”; **QUE as duas expressamente pediram que ao depoente para ajudá-las; QUE o depoente pediu para as duas ficarem calmas; QUE o depoente não sabia o que dizer, ainda mais com o Presidente perto;** QUE, no mar, estavam o Presidente, sua secretária, TESTEMUNHA 03, TESTEMUNHA 32 e o depoente; QUE, na areia, estavam o Edno e o Diego, salvo melhor juízo; QUE não viu se TESTEMUNHA 32 e TESTEMUNHA 03 comentou sobre o corrido para outras pessoas; QUE vieram falar especificamente com o depoente, até porque já se conheciam; QUE, após saírem da praia, voltaram ao hotel; QUE o voo era por volta das 5 horas; QUE Pedro até brincou que ninguém iria dormir naquela noite; QUE o depoente se encontrou de novo com TESTEMUNHA 32 e TESTEMUNHA 03 no café da manhã, que ambas estavam caladas, juntas e quietas; QUE, no aeroporto, Pedro apareceu e não falou com ninguém; QUE TESTEMUNHA 32 e TESTEMUNHA 03 foram em voos diferentes; QUE essa viagem aconteceu em outubro de 2021; **QUE TESTEMUNHA 33 relatou ao depoente**





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

um acontecimento em viagem; QUE não sabe precisar em qual viagem; QUE TESTEMUNHA 33 relatou que o Pedro a tinha convidado para ir para sauna; QUE TESTEMUNHA 33 estava bem abalada; QUE Y, que era gerente executiva, sofreu um assédio sexual direto de Pedro em uma viagem; QUE Y estava chorando quando comunicou o ocorrido ao depoente; QUE os fatos que tem conhecimento ocorreram no Projeto “Caixa Mais Brasil”; QUE sabe de outros casos, que não foram falados diretamente para o depoente; QUE existem rumores que Pedro tem “casos”, alguns consensuais e outros não; QUE o caso de TESTEMUNHA 35 é conhecido na empresa, mas soube apenas de outras pessoas; QUE ouviu rumores que Pedro tinha um relacionamento com W; QUE sabe do caso de Z, mas também não foi ela quem lhe contou diretamente.

- **TESTEMUNHA 34**, ouvida no MPF e referida pela TESTEMUNHA 34 (**DOC. 92** – Depoimento da Testemunha 34): que trabalha desde o caixa mais brasil edição 71 em setembro de 2020 e sua função era de cinegrafista; que era funcionário de uma empresa terceirizada; que trabalhou até junho de 2022, último caixa mais brasil antes do ex-presidente sair; que fazia filmagem das viagens; que ele pegava pauta da caixa, como auxílio emergencial, por exemplo, então ele pegaria imagem das pessoas que estariam recebendo o benefício, filmava o ex-presidente entrando nas agências, cumprimentando o povo etc.; que teve alguns casos que o ex-presidente tirava muitas fotos; que nos vídeos que o depoente entregou ao MPF dá pra ver o ex-presidente tirando fotos com algumas funcionárias em agências; que não sabe se vai dar para ver nos vídeos, mas **você meio via que as pessoas ficavam constrangidas porque ele abraçava demais; às vezes você via no rosto da pessoa que ela estava incomodada, queria sair dali e não podia porque estava todo mundo sorrindo e tal; mas ele abraçava todo mundo assim, principalmente mulheres**; que o depoente separou duas que lhe chamaram a atenção e dá pra ver que o ex-presidente escolhe alguém lá, geralmente uma mulher mais bonita, e tira foto várias vezes com a mulher; que então tem 4 takes só com a mesma pessoa, depois volta abraça de novo, pega, então isso chamava atenção do depoente; que além disso com as funcionárias que faziam parte do grupo da comitiva, **você também via que elas estavam andando e do nada o ex-presidente dava um beliscão no culote e isso também chamava a atenção e o depoente pensava: ou é muito íntimo ou ele está passando dos limites**.





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

- **TESTEMUNHA 36**, ouvida na Corregedoria da CEF e referida pelas TESTEMUNHAS 29 e 35 (**DOC. 93** – Depoimento da TESTEMUNHA 36): que ocupou o cargo de Vice-Presidente de Pessoas no período de 25.03.2020 a 19.04.2021; que trabalhava no 21º andar; que o ex-presidente utilizava de palavras de baixo calão e gritava em reuniões, apresentando conduta incompatível com o exercício do cargo; **que foi procurada por uma funcionária que lhe relatou que o Vice-Presidente Celso convidou-a a vestir um short e descer para a piscina no hotel em que estavam hospedados durante uma viagem a trabalho; que a funcionária não queria mas fez o que ele pediu, embora não tenha topado nada de cunho sexual; que ela achou inapropriado o convite; que a funcionária entendeu que se ela topasse algo ela poderia ser promovida; que a funcionária estava muito abalada psicologicamente; que a depoente indicou sua psicóloga para a depoente; que a funcionária procurou a depoente em julho de 2020 numa sala reservada no 20º andar; que a depoente foi ao presidente conversar e dizer que não estava à vontade de participar de uma gestão onde uma situação dessa estaria ocorrendo; que a depoente já tinha ouvido falar muito sobre o assunto na rádio-corredor, mas desta vez ouviu diretamente de uma possível vítima; que o ex-presidente ficou muito chateado duvidando que aquilo pudesse ter ocorrido, disse que aquilo era “denuncismo” e as pessoas deveriam provar; que a depoente disse que isso deveria ser apurado e o presidente tinha uma responsabilidade nisso; que o presidente ficou bastante aborrecido; que a conversa foi bem dura e eles discutiram.**

### **III.2 – Da conduta omissiva da CAIXA em relação à primeira denúncia de assédio sexual apresentada contra o ex-presidente:**

A **primeira denúncia** de assédio sexual apresentada contra o ex-presidente da CAIXA ECONÔMICA FEDERAL foi apresentada em 05.07.2019, quando o Sr. PEDRO DUARTE GUIMARÃES estava há apenas 6 (seis) meses no exercício do cargo (DOC. 65).

No entanto, a Caixa Econômica Federal não adotou providência alguma para investigar esta denúncia. **Muito pelo contrário, pois usou de subterfúgios para não arquivar a denúncia – como o fez - e ainda tentou esconder o fato do MINISTÉRIO**





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

#### PÚBLICO DO TRABALHO!

Trata-se da denúncia de número 5148, recebida no canal interno em 05.07.2019 e cujo desfecho foi o encerramento por “informações insuficientes”.

No entanto, o formulário disponibilizado no canal interno para o recebimento de denúncias na CAIXA demonstra que havia informações mais do que suficientes para o início de uma apuração, caso esta fosse de fato a intenção da empresa pública.

Com efeito, verifica-se que no referido formulário consta a seguinte pergunta: **“Qual o tipo de denúncia melhor se enquadra ao fato que você está registrando?”**. E o(a) Autor(a) foi expresso ao responder que o assunto era **“Assédio sexual”**.

Já em relação à pergunta **“Há indícios de envolvimento de empregado CAIXA?”**, o(a) Denunciante respondeu que **“Sim”**.

À pergunta **“Indique a unidade, área ou setor onde ocorreu o fato que você está denunciando:”**, o(a) Denunciante informou **“PRESIDENCIA”**.

E ao responder à pergunta **“O que você quer denunciar?”**, o(a) Denunciante foi claro e objetivo ao dizer o seguinte, indicando expressamente o Sr. PEDRO DUARTE GUIMARÃES como sendo o acusado por tais fatos:

**“2.2. Assédio a empregada de alto escalão em eventos, gabinetes, garagem e até dentro de carro da CEF...”**.

**“2.5. Escancara a imagem da Caixa de forma negativa ao solicitar favores nada convencionais a empregadas e terceirizadas... a ética vai por água abaixo...”**.

Por fim, o(a) Denunciante conclui sua denúncia com a seguinte frase: **“Certamente há um vídeo que comprove suas orgias na garagem da Caixa, que logo deve aparecer e desmascarar toda essa devassidão e maldade instalada, Senhor Pedro Guimarães.”**.

Em 23.07.2019, às 10:58:08h, o(a) Denunciante foi supostamente contatado(a) pela Central CORED para detalhar os fatos denunciados e apresentar elementos de prova,





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

conforme consta na página da denúncia cuja cópia foi apresentada pela Caixa ao MPT.

E às 15:31:30h o contato foi supostamente repetido com o mesmo objetivo, tendo sido supostamente informado a(o) Denunciante o seguinte:

“Prezado(a),

1. Informamos que a representação, denúncia ou qualquer outra demanda dirigida à Corregedoria para avaliação de possível apuração de responsabilidade civil e disciplinar, nos termos do AE 079, deverá conter os seguintes requisitos:

- Descrição do fato irregular supostamente praticado por empregado, ex-empregado, ou empregado aposentado;
- Identificação do denunciado por nome completo ou matrícula;
- Fundamentação da denúncia, se possível, com apresentação dos elementos de prova ou indicação de onde podem ser encontrados.”.

Em 02.10.2019, às 18:14:28h, após ter ficado parado por quase 2 (dois) meses sem qualquer providência por parte da CAIXA para apuração de fato tão grave – assédio sexual supostamente praticado pelo Presidente do banco público -, a Equipe de Tratamento de Denúncias supostamente informa a(o) Denunciante que, **“em razão da ausência de apresentação de informações mínimas, o presente relato foi concluído com o status “encerrada por informações insuficientes”.**”.

Embora a Caixa tenha entendido que não foram apresentadas informações mínimas, **a denúncia contém os requisitos mínimos exigidos pela norma interna AE 079**, quais sejam:

- **Descrição do fato irregular supostamente praticado por empregado, ex-empregado, ou empregado aposentado.** A denúncia relata a possível prática de assédio sexual nos seguintes termos: “2.2. *Assédio a empregadas de alto escalão em eventos, gabinetes, garagem e até dentro de carro da CEF...*” e “2.5. *Escancara a imagem da Caixa de forma negativa ao solicitar favores nada convencionais a empregadas e terceirizadas... a ética vai por água abaixo...*”.
- **Identificação do denunciado por nome completo ou matrícula.** A denúncia informa que o denunciado é PEDRO GUIMARÃES.
- **Fundamentação da denúncia, se possível, com apresentação dos elementos de prova ou indicação de onde podem ser encontrados.** A denúncia é fundamentada nos seguintes termos: “*como um representante de uma empresa centenária voltada ao atendimento aos trabalhadores e a*





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

*sociedade brasileira, você tem que ser no mínimo Humilde e Ético. Sr. Pedro.”. Quanto aos elementos de prova, a referida norma AE 079 deixa expresso que tal apresentação somente é exigível “se possível”.*

**Portanto, não procede a conclusão da CAIXA de que a denúncia não apresentou informações mínimas. Trata-se de sofisma para escamotear a real intenção da Caixa Econômica Federal de não investigar o seu Presidente. Com esta conduta, a CAIXA deixou de tomar as providências cabíveis para evitar a degradação das condições de trabalho!**

Tanto isso é verdade que não houve nem ao menos o encaminhamento da denúncia à **Comissão de Ética da Caixa**, a quem compete conhecer concretamente de imputação ou de procedimento susceptível de censura, nos termos do item XVI do Decreto n. 1.171/94, que aprova o Código de Ética do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal. Destaque-se que este Código de Conduta não estabelece nenhum requisito mínimo para o recebimento de denúncias, ao contrário da suposta norma interna da Caixa.

Outra alternativa possível – e não adotada pela CAIXA – seria o encaminhamento da denúncia à **Comissão de Ética Pública**, vinculada ao Presidente da República, nos termos do Art. 1º do Decreto de 26 de maio de 1999, a quem compete apurar, mediante denúncia, ou de ofício, condutas em desacordo com o Código de Conduta da Alta Administração Federal, conforme prevê o Art. 4º, inciso II, alínea c, do Decreto n. 6.029, de 1º de fevereiro de 2007.

**De outro lado, merece destaque o fato de que, ao apresentar ao MPT a relação de denúncias apresentadas contra o ex-presidente desde sua assunção no cargo, a CAIXA NÃO INFORMOU que esta denúncia de número 5148 tinha como assunto o tema ASSÉDIO SEXUAL.** (DOC. 15 – Primeira manifestação da CAIXA no inquérito civil, datada de 21.07.2022).

O quadrado referente a esta denúncia foi deixado em branco na referida relação, conforme se vê na página 15 da referida manifestação da CAIXA, certamente para não chamar a atenção do MPT para fato tão grave!

Além disso, em sua defesa apresentada perante o MPT a CAIXA afirma







## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

expressamente o seguinte:

**“42.1. Registre-se, primeiramente, que não foram recebidas denúncias de assédio sexual contra o ex-presidente no ano de 2019.”.**

Tal conduta da CAIXA segue o mesmo padrão utilizado pelo banco desde que o escândalo de assédio sexual veio à tona na coluna do Jornalista RODRIGO RANGEL, acessível pelo site “<https://www.metropoles.com/colunas/rodrigo-rangel/exclusivo-funcionarias-denunciam-presidente-da-caixa-por-assedio-sexual>”.

Segundo esta reportagem, a coluna fez uma série de perguntas a PEDRO GUIMARÃES, mas não obteve respostas pontuais.

Já a CAIXA ECONÔMICA FEDERAL enviou a seguinte nota ao portal jornalístico:

***“A Caixa não tem conhecimento das denúncias apresentadas pelo veículo. A Caixa esclarece que adota medidas de eliminação de condutas relacionadas a qualquer tipo de assédio. O banco possui um sólido sistema de integridade, ancorado na observância dos diversos protocolos de prevenção, ao Código de Ética e ao de Conduta, que vedam a prática de ‘qualquer tipo de assédio, mediante conduta verbal ou física de humilhação, coação ou ameaça’. A Caixa possui, ainda, canal de denúncias, por meio do qual são apuradas quaisquer supostas irregularidades atribuídas à conduta de qualquer empregado, independente da função hierárquica, que garante o anonimato, o sigilo e o correto processamento das denúncias. Ademais, todo empregado do banco participa da ação educacional sobre Ética e Conduta na Caixa, da reunião anual sobre Código de Ética na sua Unidade, bem como deve assinar o Termo de Ciência de Ética, por meio dos canais internos. A Caixa possui, ainda, a cartilha ‘Promovendo um Ambiente de Trabalho Saudável’, que visa contribuir para a prevenção do assédio de forma ampla, com conteúdo informativo sobre esse tipo de prática, auxiliando na conscientização, reflexão, prevenção e promoção de um ambiente de trabalho saudável.”.***

No entanto, conforme demonstrado acima, embora a CAIXA alegue que não





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

tinha conhecimento das denúncias apresentadas pelo veículo de comunicação, **a empresa já tinha recebido a primeira denúncia de assédio sexual contra seu presidente na data de 05.07.2019**, autuada internamente sob o número 5148, mas arquivada sob a alegação de “informações insuficientes”.

Além disso, a **segunda denúncia** de assédio sexual contra o mesmo presidente já havia sido recebida a quando da divulgação desta nota divulgada pela CEF e da apresentação de manifestação no inquérito civil, vez que protocolada em 03.05.2022, tendo recebido o número 61432 (**DOC. 66**).

Portanto, ao não arquivar a primeira das diversas denúncias de assédio sexual apresentadas contra o ex-presidente PEDRO DUARTE GUIMARÃES sem ao menos ter procedido a uma apuração preliminar - vez que presentes elementos mínimos para tanto -, ou encaminhado a denúncia à sua Comissão de Ética ou à Comissão de Ética Pública da Presidência da República, a CAIXA ECONÔMICA FEDERAL praticou ato **doloso** – ou no mínimo culposos - capaz de atingir a dignidade sexual, a intimidade, a honra e a imagem das funcionárias do banco público, cabendo-lhe reparar os danos morais decorrentes do assédio sexual praticado pelo seu ex-presidente.

### III.3 – Da violação à liberdade sexual:

Assédio sexual é todo o ato de cunho sexual que limita a liberdade da vítima de dispor sobre o seu próprio corpo.

A doutrina esclarece que há dois tipos de assédio sexual: o “assédio sexual por intimidação” (assédio ambiental), que é o mais genérico, e o “assédio sexual por chantagem”. O primeiro caracteriza-se por incitações sexuais importunas, ou por outras manifestações da mesma índole, verbais ou físicas, com o efeito de prejudicar a atuação laboral de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, hostil, de intimidação ou abuso no trabalho. Já o “assédio sexual por chantagem” traduz, em geral, exigência formulada por superior hierárquico a um subordinado para que se preste à atividade sexual, sob pena de perder o emprego ou benefícios advindos da relação de emprego. É o chamado assédio *quid pro quo*, ou seja,





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

“isto por aquilo”. Esta é a única modalidade de assédio tipificada como crime no Brasil (Art. 216-A do Código Penal).

O Brasil é signatário da **Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher – “Convenção de Belém do Pará”**, devidamente ratificada, foi tornada pública por meio do Decreto n. 1.973 de 1º de agosto de 1996. O Art. 2º da referida Convenção reconhece o assédio sexual praticado no âmbito das relações de trabalho como sendo uma violência contra a mulher e assim dispõe:

*“Artigo 2:*

***Entende-se que a violência contra a mulher abrange a violência física, sexual e psicológica:***

*a. ocorrida no âmbito da família ou unidade doméstica ou em qualquer relação interpessoal, quer o agressor compartilhe, tenha compartilhado ou não a sua residência, incluindo-se, entre outras formas, o estupro, maus-tratos e abuso sexual*

*b. ocorrida na comunidade e cometida por qualquer pessoa, incluindo, entre outras formas, o estupro, abuso sexual, tortura, tráfico de mulheres, prostituição forçada, sequestro e **assédio sexual no local de trabalho**, bem como em instituições educacionais, serviços de saúde ou qualquer outro local;*

*c. perpetrada ou tolerada pelo Estado ou seus agentes, onde quer que ocorra.”*

A Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ainda pendente de ratificação pelo Estado brasileiro, reconhece que a violência e o assédio baseados em gênero no mundo do trabalho afetam desproporcionalmente mulheres e meninas, o que requer uma abordagem inclusiva, integrada e com perspectiva de gênero, que enfrente as causas subjacentes e os fatores de risco, incluindo estereótipos de gênero, além das várias formas de discriminação e desigualdade nas relações de poder devido ao gênero.

O conceito de violência e assédio no mundo do trabalho previsto na referida convenção é bastante abrangente, prescindindo da reiteração da prática por determinado tempo para que seja juridicamente relevante.

Referida convenção internacional, embora ainda não ratificada pelo Estado





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

brasileiro, aplica-se ao ordenamento trabalhista doméstico em vista do conteúdo principiológico que a encerra e do fato de suas disposições traduzirem “jus cogens” em matéria de combate à violência e assédio laboral (Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados, Arts. 53 e 64).

Suas disposições não de incidir no ordenamento pátrio, seja sob a perspectiva do costume internacional que a vanguardiza, seja por força do Direito Comparado que a tem coerentemente reconhecido. Isto é o que se deduz do diálogo de fontes preconizado pelo Art. 8º, “caput”, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), *in litteris*:

“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”.

Deste modo, tal convenção apresenta-se como notória fonte material de aplicação do direito, tomando por base a ampliação conceitual e de extensão sobre o que é considerado assédio e violência no ambiente laboral, formulando um compromisso de atuação efetiva e introduzindo novos conceitos e metas para combate às violências e assédio no ambiente laboral, em prol do ideal de trabalho decente. Ademais, é de se ressaltar que este foi o primeiro diploma internacional enfatiza a máxima de que os danos à saúde mental e física do trabalhador devem ser combatidos de modo ativo e imperativo.

Repisa-se: assédio sexual é uma forma de abuso de poder no trabalho, que pode consistir numa atitude clara ou sutil, falada ou apenas insinuada, escrita ou explicitada em gestos, seja em forma de coação ou de chantagem.

Com efeito, o assédio sexual possui um tal grau de reprimenda pelo nosso ordenamento, que a Lei n.º 10.224/2001 acrescentou o Art. 216-A ao Código Penal Brasileiro, tipificando a conduta de assédio sexual por chantagem dentro das relações de trabalho:

*Art. 216-A. Constranger alguém como intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou*





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

*função.*

*Pena –detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.*

**No âmbito trabalhista, entende-se que a situação de assédio sexual afeta toda a coletividade dos trabalhadores, motivo pelo qual se faz necessária a atuação firme do Ministério Público do Trabalho e do Poder Judiciário no sentido de se inibir a repetição/continuidade dos fatos apurados em sede de inquérito civil.**

Numa realidade em que costumeiramente se propaga a mensagem de que o trabalhador deve aceitar tudo se quiser conseguir ou manter o emprego, as pessoas passam a tolerar condições precárias de trabalho, nocivas à sua saúde física e psicológica.

Essa pressão possui componentes de extrema violência, na medida em que: a) coloca a vítima em situações vexatórias; b) favorece a ocorrência de acidentes de trabalho e compromete a saúde dos trabalhadores, causando-lhe danos psicológicos e até mesmo físicos, c) abala a confiança que deve existir para o bom cumprimento do contrato de trabalho; e d) prejudica a produtividade da empresa e afeta a credibilidade da organização junto aos clientes e à sociedade em geral.

No âmbito trabalhista, entende-se que a situação de assédio sexual afeta toda a coletividade dos trabalhadores, motivo pelo qual se faz necessária a atuação firme do Ministério Público do Trabalho e do Poder Judiciário no sentido de se inibir a repetição / continuidade dos fatos apurados em sede de inquérito civil.

Ademais, a reiteração da conduta não é elemento essencial do assédio sexual, conforme inclusive deixa expresso o Art. 216-A do Código Penal, que exige apenas a conduta de “constranger alguém”. No máximo se exige a continuidade delitiva, caracterizada a partir de ato praticado pelo próprio agente, a não considerar necessariamente a mesma vítima.

Além disso, o assédio sexual pode ser configurado a partir de um ato isolado, desde que gravoso. Sobre o assunto, leciona Vólia Bomfim<sup>1</sup>:

*“O assédio normalmente é tipificado quando há condutas reiteradas, investidas inoportunas constantes, mas, excepcionalmente, é possível*

<sup>1</sup> BONFIM, Vólia. Direito do Trabalho.8. ed. rev. e atual. São Paulo: Método,2013. p. 920.





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

*ocorrer com apenas um ato, desde que gravoso.”*

Em outras palavras, como regra geral, é necessária reiteração da conduta do agente para que seja caracterizado o ato assediador. No entanto, casos como os citados na presente inicial, praticados uma única vez contra a vítima, mas que apresentam caráter explícito, a partir da ação direta e invasiva do corpo da mulher, alguns praticados até mesmo em local onde outras pessoas possam presenciar, como uma praia, podem caracterizar o ato ilícito.

De mais a mais, além da ocorrência de atos únicos e gravosos, verifica-se a ocorrência de reiteração da conduta do agente, que atuou contra mais de uma vítima em suas investidas, conforme demonstram os diversos relatos trazidos na presente ação.

Com efeito, vislumbra-se que a prática de assédio sexual no âmbito da CAIXA ECONÔMICA FEDERAL ocorreu contra mais de uma trabalhadora, não tendo a empresa adotado qualquer medida destinada a coibir a prática de tais atos.

Sobre a temática, o **“Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero 2021”**, elaborado pelo Conselho Nacional de Justiça em 02 de fevereiro de 2021, ressalta o seguinte:

*“Em termos econômicos, a violência e o assédio de gênero constituem um obstáculo à integração e à permanência das mulheres na força de trabalho. Dessa maneira, debilitam a capacidade de obtenção de rendimentos a longo prazo das trabalhadoras e contribuem para a disparidade salarial de gênero, especialmente quando se trata de salário variável, pois a recusa de tolerar o assédio sexual praticado por superiores hierárquicos ou por clientes pode colocar em risco a capacidade de a trabalhadora obter o volume de comissões ou gorjetas necessário para o seu sustento e de sua família. O empobrecimento da vítima de violência sexual no trabalho pode se dar também com sua saída da empresa: uma em cada seis mulheres assediadas pede demissão.*

*Para além da questão da empregabilidade e da renda, a violência e o assédio podem debilitar a tomada democrática de decisões no âmbito das instituições e, reflexamente, o Estado de Direito.*

*O silenciamento de vozes dentro da organização pode levar à situação em*





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

que a violação reiterada faz com que a vítima se sinta impotente para reagir ou procurar algum tipo de ajuda. Assim, a falta de reação imediata da vítima ou a demora em denunciar a violência ou o assédio não devem ser interpretados como aceite ou concordância com a situação. **A própria intersecção de classe e gênero, que é frequente em situações de violência ou de assédio nas relações de trabalho, aponta para uma maior vulnerabilidade da vítima, que pode perceber qualquer insurgência de sua parte como motivo para perder o emprego.** Além disso, a carga do estereótipo da mulher como uma espécie de “categoria suspeita”, baseada nas crenças de que as mulheres exageram nos relatos ou mentem e de que se valem do Direito por motivo de vingança ou para obter vantagem indevida<sup>175</sup>, pode ser acentuada quando se trata de uma trabalhadora.

**Com relação ao assédio sexual no trabalho, vale ponderar que o tipo penal do Art. 216-A, do Código Penal, é mais restrito do que o conceito trabalhista, que se divide em assédio sexual por chantagem e assédio sexual ambiental ou por intimidação. Assim, na lacuna da lei, inclusive da Convenção 190, o conceito apresentado pela Resolução CNJ n. 351/2020, compila ambos os tipos de assédio sexual, reforçando a já consolidada construção doutrinária e jurisprudencial trabalhista sobre o tema, que prescinde do requisito da hierarquia, diferentemente da esfera criminal. Além disso, vale ressaltar que a Convenção de Belém do Pará também tem aplicação nos casos de assédio sexual no trabalho, conforme disposto no Art. 2º, b.**

Violência e assédio no mundo do trabalho têm estreita conexão com a perspectiva de divisão do trabalho, com bases sexistas. A divisão sexual do trabalho implica a naturalização da responsabilidade da mulher pelo trabalho doméstico e de cuidado e tem efeito também na sua inserção no mercado de trabalho, seja por discriminação com base nos estereótipos, seja pela dificuldade em conciliar família e trabalho, decorrente da falta de serviços apropriados e de baixo custo destinados ao cuidado das crianças, além da incompatibilidade dos horários de trabalho com os de escolas e creches. O fato de as mulheres brasileiras contarem, em média, com mais anos de estudos do que os homens, mas manterem seus salários inferiores aos deles é um reflexo desta divisão. Da mesma maneira, a progressão na carreira das mulheres fica sujeita ao “teto de vidro”, reduzindo a participação feminina nos cargos de poder decisório e as chances de pautar a prevenção e o enfrentamento das violências de gênero.





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

*Todas estas formas de microagressões, violências ou assédios possuem um claro viés de gênero e isoladamente podem constituir meros melindres. Todavia, as microagressões, combinadas entre si ou associadas a outras condutas (“cantadas”, toques inapropriados, convites insistentes, maior rigor na cobrança de metas, piadas sexistas, esvaziamento da função, desconsideração da opinião, isolamento etc.) criam um ambiente de trabalho hostil e intimidativo em termos de gênero. Nesse caso, a depender da prevalência ou não do caráter sexista da violação, pode configurar-se assédio sexual ambiental ou assédio moral.”*

Desta forma, o CNJ entende que, **“na atuação judicial com perspectiva de gênero, é recomendável lembrar que a ocorrência da violência ou do assédio normalmente se dá de forma clandestina, o que pode ensejar uma readequação da distribuição do ônus probatório, bem como a consideração do depoimento pessoal da vítima e da relevância de prova indiciária e indireta.”**

Cabe ressaltar que a **Recomendação n. 128 do Conselho Nacional de Justiça**, de 15 de fevereiro de 2022, propõe aos órgãos do Poder Judiciário a adoção do referido Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero para colaborar com a implementação das Políticas Nacionais estabelecidas pelas Resoluções CNJ no 254/2020 e 255/2020, relativas, respectivamente, ao **Enfrentamento à Violência contra as Mulheres pelo Poder Judiciário e ao Incentivo à Participação Feminina no Poder Judiciário**.

Sobre o assunto, é importante destacar que, para o Conselho Nacional de Justiça, assédio sexual é toda **“conduta de conotação sexual praticada contra a vontade de alguém, sob forma verbal, não verbal ou física, manifestada por palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios, com o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador;”** (Resolução n. 351, de 28 de outubro de 2020).

Nessa senda, denota-se que as graves condutas praticadas ofendem direitos constitucionalmente garantidos. Cabe lembrar que o direito à imagem (especialmente à imagem-atributo), à honra, à identidade, à intimidade, à boa fama, à vida privada, à







## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

incolumidade física e psicológica, dentre outros, são direitos de personalidade com delineamento marcado pelos direitos fundamentais (eficácia horizontal dos direitos fundamentais), conforme Art. 5º, inciso X, e § 1º, da Constituição Federal.

Acresça-se que o Art. 223-C da CLT prevê, entre outros, a honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a **sexualidade**, e a integridade física como bens juridicamente tutelados no âmbito das relações de trabalho.

Em derradeiro, mister se faz apontar que a prova do assédio sexual é matéria que vem ganhando cada vez mais visibilidade. Sensível às dificuldades enfrentadas pelas mulheres vítimas de assédio sexual e violações aos seus direitos de personalidade, a construção jurisprudencial tanto em matéria penal como a trabalhista tem sido orientada no sentido de reconhecer que a produção da prova do assédio sexual é bastante limitada pela própria natureza do ato que, geralmente, ocorre de forma **velada**, quando a vítima e o assediador estão a sós, longe dos olhares de terceiros, fato que também se revela no caso em análise.

No âmbito do Superior Tribunal de Justiça, nos casos que envolvem os chamados crimes contra a liberdade sexual, vem sendo firmado entendimento de que a **palavra** da vítima tem grande valor como prova, em geral porque são praticados na clandestinidade, sem testemunhas, especialmente se corroborada por outros elementos de provas dos autos, como no caso, em que é reforçada pelas declarações prestadas por outras testemunhas.

**Ora, se na esfera criminal há esse posicionamento, se tem sido valorada a palavra da vítima para a condenação criminal, que é mais gravosa, porque envolve a pena de restrição de liberdade do agente assediador, não haveria então obstáculo para na esfera administrativa haver uma penalidade funcional e também no âmbito trabalhista com a imputação de obrigações de fazer e não fazer e a título pecuniário, pois quem pode o mais, pode o menos.**

A necessária valorização da palavra da vítima tem sido fundamento também para o reconhecimento como prova decisiva em julgamentos de casos de assédio sexual no âmbito dos Tribunais Trabalhistas. Vejamos:





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

*ASSÉDIO SEXUAL. PROVA DOS FATOS. DIFICULDADE. CULTURA OCIDENTAL MACHISTA. CULPA DA VÍTIMA. INIBIÇÃO DO DIREITO DE INSURGÊNCIA. DEPOIMENTO DA VÍTIMA. CIRCUNSTÂNCIAS RAZOÁVEIS. PROVA SUFICIENTE. A submissão da mulher, na sociedade patriarcal ocidental machista, inclui, lamentavelmente, sua exposição mais frequente e iterativa ao assédio sexual. A prática social 'mediana', para não dizer medíocre, ainda reitera padrões de análise e avaliação que desprestigiam a igualdade de gênero e retroalimentam o sistema, para torná-lo ainda mais impermeável à evolução. Prova disso são as observações não incomuns de que a estuprada estava vestida de forma a convidar o estuprador; de que mulher sozinha não devia frequentar tal tipo de estabelecimento, já sabendo o que lhe caberia; ou que a exibição do corpo patrocina a violência. A jurisprudência firme no âmbito penal é a de que o depoimento da vítima, nesse quadro, ostenta caráter de prova. Apurou-se na instrução que (a) a vítima noticiou os fatos assim que ocorreram, no curso do plantão; (b) o ocorrido gerou atitude extrema da vítima, que abandonou o plantão no meio (dia 12/6), alegando que o assediador a estava questionando sobre a mudança de local de trabalho e lhe oferecendo um 'presente'; (c) não há prova do reclamante a demonstrar seu comportamento habitual em desconformidade com a denúncia; e (d) sua linha de argumentação, na sindicância, é culpar a vítima, dizendo que ela confidenciou fatos relacionados ao comportamento sexual (como estar afastada do pai de seu filho) e que ela agiu de forma estranha e sem justificativa, porque ele apenas 'conversou' sobre assuntos diversos e lhe ofereceu companhia para o jantar. Configurada, pois, a prática de assédio. Justa causa mantida. Recurso parcialmente provido. (RO nº 1000150-07.2019.5.02.0037, Relator Desembargador: Marcos Neves Fava, Data de Julgamento: 11.12.2019, 15ª turma, TRT - 2ª região)*

*DANO MORAL. ASSÉDIO SEXUAL PELO FILHO DA PROPRIETÁRIA DA RECLAMADA NO AMBIENTE DE TRABALHO. MICROEMPRESA. DESNECESSIDADE DE CONDIÇÃO DE SUPERIOR HIERÁRQUICO. POSIÇÃO DE ASCENDÊNCIA. O assédio sexual no ambiente de trabalho não ocorre apenas quando configurada a hierarquia de poder empresarial entre o assediador e a vítima. A produção da prova é extremamente difícil, já que o assediador, geralmente, age de forma disfarçada e sorrateira, evitando ser desmascarado. Dessa forma, a análise dos elementos de prova, no caso, exige muita sensibilidade do julgador, buscando conferir a credibilidade, a verossimilhança dos fatos alegados pela trabalhadora assediada. Por outro lado, é dever do empregador assegurar aos seus empregados um ambiente*





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

*de trabalho saudável e de muito respeito. Recurso ordinário da reclamada a que se nega provimento, no particular. (RO - 0000161-67.2016.5.9.0068, Relator Desembargador: Benedito Xavier da Silva, Data de Julgamento: 14/06/2018, 7ª Turma, TRT – 9 Região)*

Segundo pensamento de Mauro Schiavi,<sup>2</sup> tal mudança oferece agora a possibilidade de o juiz do trabalho utilizar o ônus dinâmico da prova nas hipóteses em que o reclamante pretende reparações por danos morais, assédio moral, assédio sexual ou discriminação, uma vez que a dificuldade probatória do trabalhador é muito acentuada e o reclamado, geralmente, tem maiores possibilidades de produção da prova.

Diante desse novo cenário normativo e à luz das palavras do ilustre doutrinador, aduz-se que, o Órgão Ministerial cumpriu com o seu ônus de comprovar a existência de assédio sexual, cabendo, portanto, à Caixa Econômica Federal – CEF e ao Sr. Pedro Guimarães, no caso em exame, o ônus de provar que não assediou trabalhadoras, uma vez que tal prova é extremamente difícil, considerando ainda o fato de que detém maior aptidão para produzi-la, visto que tem a obrigação legal de zelar para que o assédio sexual não aconteça em seu ambiente laboral, sendo certo que este MM. Juízo saberá sopesar os elementos de informação reunidos, reconhecendo a boa-fé das vítimas, a seriedade de seus relatos e todas as circunstâncias que envolvem o caso concreto.

Corroborando este entendimento o supracitado “Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero” do Conselho Nacional de Justiça faz os seguintes destaques:

#### **5. Valoração de provas e identificação de fatos**

*O primeiro passo quando da análise de provas produzidas na fase de instrução é questionar se uma prova faltante de fato poderia ter sido produzida. Trata-se do caso clássico de ações envolvendo abusos que ocorrem em locais privados, longe dos olhos de outras pessoas. Estupro, estupro de vulnerável, violência doméstica são situações nas quais a produção de prova é difícil, visto que, como tratamos na Parte I, Seção 2.d. acima, tendem a ocorrer no ambiente doméstico. Esse questionamento pode ser feito também em circunstâncias nas quais*

<sup>2</sup> SCHIAVI, Mauro: TEORIA GERAL DA PROVA NO PROCESSO DO TRABALHO À LUZ DO NOVO CPC. Rev. TST, Brasília, vol. 82, nº 2, abr/jun 2016.





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

testemunhas podem ter algum impedimento (formal ou informal) para depor.

**É o caso, por exemplo, de pessoas que presenciam casos de assédio sexual no ambiente de trabalho, mas que têm medo de perder o emprego se testemunharem. Em um julgamento atento ao gênero, esses questionamentos são essenciais e a palavra da mulher deve ter um peso**

**elevado. É necessário que preconceitos de gênero – como a ideia de que mulheres são vingativas e, assim, mentem sobre abusos – sejam deixados de lado.**

(...) 1. Temas transversais

a. Assédio

(...)

**Para além da repressão do opressor, julgar os casos de assédio sob a perspectiva de gênero, implica evitar a exposição excessiva da vítima, a revitimização, bem como a criação de mecanismos reparadores para a prevenção do assédio, a responsabilização efetiva e o restabelecimento de uma vida livre de violência.**

(...)

c. Violência e assédio no ambiente de trabalho

c.1. Assédio moral e sexual no ambiente de trabalho (...)

**Na atuação judicial com perspectiva de gênero, é recomendável lembrar que a ocorrência da violência ou do assédio normalmente se dá de forma clandestina, o que pode ensejar uma readequação da distribuição do ônus probatório, bem como a consideração do depoimento pessoal da vítima e da relevância de prova indiciária e indireta.**

*Atenção: Algumas reflexões podem auxiliar na análise do caso concreto sob as lentes do gênero:*

**1. Na produção e na interpretação da norma aplicável e na avaliação de fatos e evidências, estão presentes preconceitos, costumes ou práticas baseadas na inferioridade ou na superioridade de qualquer dos gêneros ou nos papéis**

*estereotipados para o homem e a mulher?*

**2. O ambiente de trabalho tem prevalência de algum grupo social, por exemplo, em termos de gênero, raça, etnia ou religião, que possa ser hostil a determinado perfil de pessoa considerada dissonante?**

**3. Nas alegações ou nas perguntas formuladas na instrução processual, há algum tipo de julgamento moral sobre a pessoa vítima de violência de gênero? A vítima não deve ser culpabilizada em razão**





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

***do seu modo de ser, agir, relacionar-se, vestir-se, falar etc. nem por estar no local ou no momento sozinha. Essas escolhas pessoais, por si só, não são permissões para que seja assediada, nem qualquer outro tipo de consentimento.***

***4. As alegações nas petições ou as perguntas na instrução processual são impertinentes ou constrangedoras, deslocando a responsabilidade do agente agressor para a vítima? É preciso cuidar para que não haja sua revitimização, devendo ser respeitada em sua dignidade humana. É o agente agressor/ assediador que deve ser julgado e não a vítima.***

***5. As justificativas para o comportamento do agente agressor são baseadas em estereótipos, patologias ou vícios? Estes fatores não podem servir como salvaguarda para o agente agressor no sentido de naturalizar os atos de violência de gênero, desresponsabilizando-o.***

***6. Na interpretação dos fatos, foi considerado também o ponto de vista da vítima? As pesquisas mostram que as mulheres reconhecem mais situações no trabalho como assédio ou constrangimento do que os homens.”*** (grifos nossos)

Nesse passo, o MPT defende que, salvo contraprova inequívoca e de hierarquia superior, despidianda a repetição de qualquer diligência a fim de reafirmar o que foi objeto de constatação, restando comprovado a prática do assédio sexual, cabendo aos réus a prova de que o assédio não ocorreu, inclusive com respeito as regras da Lei 14.245/2021, aplicado ao âmbito trabalhista de forma analógica, devendo *“todas as partes e demais sujeitos processuais presentes (Na audiência de instrução e julgamento, e, em especial, nas que apurem crimes contra a dignidade sexual) (...) zelar pela integridade física e psicológica da vítima, sob pena de responsabilização civil, penal e administrativa, cabendo ao juiz garantir o cumprimento do disposto neste artigo, vedadas: I - a manifestação sobre circunstâncias ou elementos alheios aos fatos objeto de apuração nos autos; II - a utilização de linguagem, de informações ou de material que ofendam a dignidade da vítima ou de testemunhas”*.

### III.4 – Do assédio moral praticado pelo ex-presidente da CAIXA:

Notificada a apresentar a relação de denúncias apresentadas em seu canal interno contra o ex-presidente da empresa, a Investigada informou o seguinte em relação às





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

denúncias de ASSÉDIO MORAL:

1 – denúncia recebida internamente em 30.09.2021 sob o número 12488 relatando a utilização de palavras de baixo calão pelo ex-presidente em reunião do conselho de administração ocorrida no final de agosto de 2021 (**DOC. 94** – Denúncia recebida em 30.09.2021 na CEF sob o n. 12488);

2 - denúncia recebida internamente reclamando do comportamento grosseiro do ex-presidente para com funcionários numa *live* realizada no mês de maio de 2020, contrariando completamente todas as orientações de liderança da própria empresa, na qual elogios devem ser feitos em público e “puxada de orelha” no privado (**DOC. 95** – Denúncia recebida na CEF no canal Viva Voz);

3 - denúncia recebida internamente em 17.09.2021 sob o número 54828 relatando fala irresponsável do ex-presidente sobre a ocorrência de roubos na CAIXA em gestões anteriores, maculando a imagem dos funcionários (**DOC. 96** – Denúncia recebida em 17.09.2021 na CEF sob o n. 54828);

4 – denúncia recebida internamente em 20.12.2021 sob o número 57510 relatando conduta inadequada do ex-presidente ao colocar funcionários para fazer flexão no evento Nossa Caixa realizado em 14.12.2021, expondo e ridicularizando a toda a categoria (**DOC. 97** – Denúncia recebida em 20.12.2021 na CEF sob o n. 57510);

5 - denúncia recebida internamente em 20.12.2021 sob o número 57540 relatando que o ex-presidente usou de seu cargo para humilhar publicamente empregados, fazendo-os realizar flexões enquanto ele contava, durante evento Nação Caixa ocorrido em 12/2021 (**DOC. 98** – Denúncia recebida em 20.12.2021 na CEF sob o n. 57540);

6 - denúncia recebida internamente em 04.07.2022 sob o número 63310 relatando que no dia 31.03.2022 o ex-presidente agrediu fisicamente uma empregada em Mossoró (RN) na frente de todos (**DOC. 99** – Denúncia recebida em 04.07.2021 na CEF sob o n. 63310);

7 - denúncia recebida internamente em 05.07.2022 sob o número 63357





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

relatando que em junho de 2019 o ex-presidente destituiu de seus cargos e de suas áreas de atuação uma quantidade de aproximadamente 500 funcionários da tecnologia da Caixa em todo o Brasil, alocando-os em agências sem o menor critério; logo depois foi decretada uma suspensão do direito de fazer processo seletivo interno para conseguir novas funções (**DOC. 100** – Denúncia recebida em 05.07.2022 na CEF sob o n. 63357);

8 - denúncia recebida internamente em 15.07.2022 sob o número 63643 relatando que a denunciante não cedeu ao assédio sexual praticado pelo ex-presidente e pouco tempo depois foi retirada de um projeto e nunca mais conseguiu participar de nenhum processo seletivo para gerente nacional (**DOC. 70** – Denúncia recebida em 15.07.2022 na CEF sob o n. 63643);

9 - denúncia recebida internamente em 11.07.2022 sob o número 63509 relatando que no dia 29.01.2019 todos os empregados da Gerência de Habitação Rural e Urbana, que atendiam famílias vulneráveis (GEHER), foram convocados para uma reunião às 7 horas da manhã com o presidente da Caixa e Consultores. Ocorre que a dita reunião tinha com fim precípuo nos desvalorizar, nos constranger, reverberar a incompetência de todos nós, inclusive a do gerente nacional, tendo sido proferidas palavras de baixo calão pelo gestor maior da instituição: “caguei”. Saímos dessa reunião perplexos, chocados, indignados, tristes e acabados (**DOC. 101** – Denúncia recebida em 11.07.2022 na CEF sob o n. 63509).

Em relação às denúncias 4 e 5, tão logo tomou conhecimento do fato pela imprensa, o MPT notificou o ex-presidente recomendando-lhe que se abstinhasse de repetir o ato sob pena de responder a uma investigação sobre assédio moral (**DOC. 102** – Notificação Recomendatória n. 160758/2021, de 16 de dezembro de 2021).

Analisando-se o ato de forma isolada, é compreensível a defesa de que se tratou de uma brincadeira, mas ainda assim o MPT resolveu recomendar o encerramento da prática em virtude do potencial de constrangimento aos trabalhadores, bem como para evitar que aquele comportamento se tornasse um modelo a ser repetido pelos demais dirigentes públicos, na medida em que aos representantes do Estado cabe maior retidão de conduta





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

no exercício de seus encargos legais e no cumprimento da Constituição Federal.

De outro lado, considerando as datas informadas nas denúncias acima referidas e nos depoimentos das testemunhas ouvidas pelo MPT, conclui-se que referido ato de submissão dos gestores a “pagar flexão” faz parte de toda uma cadeia de assédio e violência psicológica a que vinham sendo submetidos os funcionários da empresa pública.

Destaque-se que a prática de assédio moral na CAIXA ECONÔMICA FEDERAL já havia sido investigada pelo MPT em inquérito civil instaurado no ano de 2019, ocasião em que o *Parquet* fez uma série de recomendações para o aprimoramento da política de combate ao assédio nos seguintes termos: “*Deste modo, embora aconselhável o arquivamento da investigação em virtude da demonstração de providências por parte da Investigada, o MPT reitera as recomendações acima explicitadas, nos termos do Art. 6º, inciso XX, da Lei Complementar n. 75/93, que serão verificadas na hipótese de recebimento de novas denúncias, sendo certa a distribuição ao Procurador signatário por prevenção, na modalidade de conexão.*” (DOC. 103 – Relatório de arquivamento do IC n. 000436.2019.10.000/4).

No entanto, o recebimento da denúncias em epígrafe demonstram que não houve o atendimento das recomendações outrora sugeridas à CAIXA, não restando outra alternativa ao MPT senão o ajuizamento da presente ação.

#### **III.4.1 – Das testemunhas que comprovaram o assédio moral praticado pelo ex-presidente:**

Foram ouvidas diversas testemunhas no MPT que confirmaram a prática de assédio moral pelo ex-presidente da CAIXA, inclusive decorrente da recusa das investidas sexuais do Sr. PEDRO DUARTE GUIMARÃES. Abaixo, o MPT faz o destaque de alguns fatos diante de sua gravidade.

#### **III.4.2 – Das agressões físicas praticadas pelo ex-presidente:**







## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

A TESTEMUNHA 01 relatou que um dia a depoente foi abrir a porta para alguém entrar e o presidente **deu um tapa no seu braço** e disse gritando “não é pra abrir”;

A TESTEMUNHA 06 relatou que numa determinada reunião o ex-presidente ficou bastante aborrecido; que o depoente ficou tentando falar com ele e ex-presidente não ouvia; que o ex-presidente bateu a mão na mesa bem forte e o café que estava sobre a mesa tremeu; que todas as pessoas presentes tomaram um susto; **que imediatamente o ex-presidente olhou para o depoente, virou a mão e bateu na xícara de café em sua direção; que o café agarrou no seu rosto; que o depoente ficou paralisado e com as gotas de café caindo de seu olho;** que os papéis de cima da mesa ficaram todos sujos; que depois disso o presidente disse gritando que a reunião estava terminada, saiu e bateu a porta bem forte.

A TESTEMUNHA 25, que não é funcionária da CAIXA, relatou que reside em Mossoró/RN e é jornalista; que estava de plantão num final de semana e foi escalada para acompanhar a entrega, pelo presidente da Caixa Econômica Federal, de equipamentos esportivos de um programa de ginástica artística em parceria da CEF com a Prefeitura de Mossoró; que a depoente solicitou uma entrevista com o presidente da Caixa e ele concordou, mas antes perguntou à sua assessoria de imprensa se a entrevista teria sido agendada; que alguém da assessoria respondeu que não e o presidente respondeu “sim” com a cabeça para a depoente, sinalizando que concederia a entrevista, mas logo em seguida **jogou seu celular em uma de suas assessoras;** que o rosto do presidente demonstrava uma chateação; que **o celular acertou próximo ao peito da assessora;** que a assessora não conseguiu segurar o celular porque foi surpreendida com o ato, se abaixou, pegou o celular e guardou consigo. O fato foi objeto de publicação em um blog local com o título “Uma das entrevistas mais asquerosas que eu já pude acompanhar e realizar, desabafa jornalista mossorensense sobre encontro com Pedro Guimarães” (**DOC. 104** – Matéria publicada em blog na cidade de Mossoró – RN).

### III.4.3 – Das quebras de aparelho celular pelo ex-presidente:





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

A TESTEMUNHA 01 disse que quando o ex-presidente fica com raiva ele destrói celular, joga celular no pé da pessoa, destrói uma tv, destrói um computador.

A TESTEMUNHA 06 disse que viu o ex-presidente jogando celular na parede e tentando arrancar uma TV da parede com a mão.

A TESTEMUNHA 12 disse que logo no começo da administração, com mais ou menos quatro meses, o ex-presidente recebeu o celular corporativo, ficou insatisfeito e jogou na parede, e o aparelho espatifou todo; que a depoente acredita que o aparelho era um Iphone.

A TESTEMUNHA 13 disse que viu o ex-presidente quebrando celular e TV.

A TESTEMUNHA 14 disse que viu o ex-presidente quebrando celular em reunião com vice-presidentes.

Tais depoimentos são confirmados por informações prestadas pela própria empresa pública, conforme será demonstrado abaixo.

Notificada pelo MPT a informar quantos celulares corporativos foram fornecidos ao ex-presidente PEDRO DUARTE GUIMARÃES durante o tempo de sua gestão na empresa, a CAIXA informou o seguinte (**DOC. 54**):

“4.3.1 De antemão, importante destacar que a norma interna estabelece o uso obrigatório de aparelhos celulares, em regime de comodato, pelos Dirigentes da CAIXA, nas suas atividades profissionais, a exemplo do cargo de Presidente.

4.3.2 Quanto a esse item, **foram disponibilizados 05 (cinco) aparelhos corporativos ao Sr. Pedro Duarte Guimarães**, a saber:

MODELO	IDENTIFICAÇÃO	DATA DE AQUISIÇÃO PELA CAIXA
IPHONE 12 PRO MAX 256	IMEI 356723113990151	20/09/2021
IPHONE 12 PRO MAX 256	IMEI 356723111313273	20/09/2021
IPHONE 13 PRO MAX 128	IMEI 358853665270921	27/11/2021
IPHONE 13 PRO MAX 512	IMEI 352051698820336	07/02/2022





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

IPHONE 13 PRO 512

IMEI 353631301325259

31/05/2022”.

Notificada pelo MPT a informar se houve conserto de aparelhos corporativos utilizados pelo ex-presidente PEDRO DUARTE GUIMARÃES durante o tempo de sua gestão na empresa, indicando a quantidade respectiva, a CAIXA informou na mesma oportunidade que “O aparelho IMEI 358853665270921, referido no item 4.3.1, foi devolvido **avariado**, mas operacional, sem que tenha havido reparo.”.

Notificada pelo MPT a informar se houve a troca de aparelho de televisão no 21º andar ou em outro andar do edifício MATRIZ 1 durante a gestão do ex-presidente PEDRO DUARTE GUIMARÃES, indicando, caso possível, o motivo da substituição do aparelho, a CAIXA informou que “A esse respeito, ocorreram movimentações internas de televisões no 21º andar, nos seguintes ambientes: **Gabinete da Presidência**, Gabinetes dos Consultores, Sala das Secretárias da Presidência e Sala do Conselho de Administração.”.

#### III.4.4 – Da proibição de uso da cor vermelha:

A TESTEMUNHA 02 relatou que a proibição de uso da cor vermelha não era orientação do ex-presidente, mas que ele brincava e isso era uma das coisas que ela acha que gerou estresse entre ele e a depoente porque ela ia trabalhar de terninho vermelho e esmalte vermelho mesmo assim; que para quem é bom entendedor meia palavra basta neste sentido; que nunca seguiu nenhum destes recados dados; que ela fazia um negócio que ele descobriu depois e ficou muito bravo com ela; que quando ele ia viajar ela fazia uma reunião particular com as lideranças locais da cidade e passava algumas orientações, porque quanto menos o ex-presidente se estressasse com as pessoas, menos problema estas pessoas teriam em suas carreiras; que a depoente fazia isso como uma forma de proteção de seus colegas queridos que estavam do lado de lá: se porte desse jeito, não faça isso, não faça aquilo; que isso não foi uma ordem do ex-presidente; que fazia isso porque se o ex-presidente não gostasse do que ele via ele poderia tirar a função destas pessoas, como de fato já aconteceu; que, como aconteceu uma vez, a depoente passou a adotar esta prática





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

como forma de tentar proteger seus colegas; que a depoente alertava sobre o vermelho dizendo para o colega evitar o problema; que se o ex-presidente estivesse num dia bom ele ia brincar e estava tudo bem, mas se ele estivesse num dia ruim isso ia só juntando num rol de coisas ali que ele poderia não estar gostando; que nunca foi ordem dele, pois ele nunca mandou ela fazer isso; que ela fazia num sentido de proteção; e que a depoente não mandava, pois era só um alerta e quem seguia dava tudo certinho.

A TESTEMUNHA 06 relatou que o ex-presidente homologava pessoalmente todas as publicações; que em determinada ocasião o depoente foi homologar uma foto para ser publicada e o ex-presidente **“que porra é essa aqui? Não tá vendo essa merda aqui? Essa menina tá usando óculos vermelho; não tá vendo essa menina com cara de petista aqui não?”**; que foi a primeira vez que o depoente viu o presidente ele falar claramente que o vermelho era associado ao PT.

A TESTEMUNHA 07 relatou que o ex-presidente falava que não podia usar vermelho porque era do PT.

A TESTEMUNHA 11 relatou que uma vez o ex-presidente perguntou para ela, em tom de brincadeira, se a unha dela não estaria muito vermelha; que a depoente apenas sorriu e não fez nenhum comentário.

A TESTEMUNHA 12 relatou que o ex-presidente falava ostensivamente sobre a proibição do uso de vermelho; que ele rasgava as apresentações se houvesse vermelho nelas; que quando ele saiu as mulheres comentaram que poderiam voltar a usar vermelho.

A TESTEMUNHA 23 relatou que já ouviu várias vezes o ex-presidente falando que a cor vermelha era coisa do PT.

A TESTEMUNHA 17 relatou que o ex-presidente falava para os homens usarem gravata azul e que a vermelha não deveria ser usada.

A TESTEMUNHA 19 relatou que ouviu o ex-presidente comentando que se tivesse alguém com gravata vermelha tinha que mandar tirar; que alertava os subordinados da sua equipe para não perder a função por uma bobagem, como o uso da cor vermelha.





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

#### III.4.5 – Do tratamento aos gritos e palavrões:

Praticamente todas as testemunhas relataram que o ex-presidente gritava e se utilizava frequentemente de palavrões, a caracterizar assédio moral por stress, medo, injúria.

Os depoimentos prestados pelas TESTEMUNHAS 17 e 23, ocupantes do cargo de Vice-Presidente (a CAIXA conta com 12 cargos de vice-presidente em sua estrutura administrativa), confirmaram que o ex-presidente se utilizava de palavras de baixo calão durante reuniões com vice-presidentes.

Os depoimentos das ocupantes do cargo de Chefa de Gabinete também confirmaram que a utilização de palavrões pelo ex-presidente era frequente.

Ocupantes do cargo de Diretor Nacional, Superintendente Nacional e Gerente Nacional confirmaram que o ex-presidente gritava e se utilizava com frequência de palavrões em reuniões.

A TESTEMUNHA 04 disse claramente que em uma determinada ocasião o ex-presidente ligou transtornado para ela falando palavrão e ao final mandou ela “se f...” e desligou o telefone; que a TESTEMUNHA 09 estava ao lado do ex-presidente nesta ocasião do outro lado da linha numa viagem com ele, enquanto a depoente encontrava-se em Brasília.

A TESTUNHA 09 foi ouvida no MPT em 03.08.2022 e confirmou que estava ao lado do ex-presidente quando este ligou para TESTEMUNHA 04 dando rompantes, disse-lhe o palavrão acima referido e desligou o telefone.

Neste contexto, o depoimento da TESTEMUNHA 06 também é bastante elucidativo, conforme se vê na transcrição juntada em anexo aos presentes autos.

#### III.4.6 – Das brincadeiras constrangedoras e perigosas:

Muitos depoimentos revelam que o ex-presidente fazia brincadeiras





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

constrangedoras aos funcionários, como *jogar as pessoas no rio* (a TESTEMUNHA 24 disse que um funcionário se afogou numa destas brincadeiras), *colocar pimenta na comida das pessoas* (a TESTEMUNHA 24 disse que já presenciou as meninas ficarem várias vezes o dia inteiro sem comer por conta da pimenta que o ex-presidente colocava na comida delas nas viagens e a TESTEMUNHA 26 viu o ex-presidente colocando comida no prato de uma funcionária, que apresentou a Denúncia interna de número 63427), *determinar que a pessoa faça exercícios militares e filmar a pessoa na situação desconfortável, divulgando em suas redes sociais* (a TESTEMUNHA 06 apresentou vídeo de um fato deste), *submeter os funcionários a situações perigosas para tirar foto* (a TESTEMUNHA 24 disse que em uma viagem a Mossoró o ex-presidente levou o vice-presidente de habitação JAIR MAHL e o assessor estratégico ÁLVARO PIRES para a beira de um lago com sal e ficou puxando o VP JAIR pelo braço, conforme foto apresentada em audiência com o Procurador, sendo que os responsáveis pelo local haviam alertado que o lago era corrosivo), dentre outras situações relatadas nos depoimentos prestados ao MPT.

#### **III.4.7 – Do assédio moral pela recusa às investidas sexuais:**

Algumas funcionárias relataram que passaram a ser ignoradas e até mesmo perseguidas pelo ex-presidente PEDRO DUARTE GUIMARÃES, recebendo uma espécie de “carimbo”, por não terem cedido às suas investidas sexuais, de que são exemplos os depoimentos das TESTEMUNHAS 01, 04, 24, 29, 37 e 39.

#### **III.4.8 – Do assédio moral após ser instado a tomar providências sobre denúncia de assédio sexual:**

A TESTEMUNHA 24 disse que soube que a vice-presidente TESTEMUNHA 36 questionou o ex-presidente e o então vice-presidente CELSO diretamente sobre a denúncia de assédio sexual apresentada pela TESTEMUNHA 35 e, em certa ocasião, a TESTEMUNHA 24 viu o ex-presidente falando para a Chefa de Gabinete que não queria que





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

a vice-presidente estivesse mais no 21º andar; que as salas dos vice-presidentes estão localizadas no 21º andar junto com a presidência; que a TESTEMUNHA 24 via o ex-presidente tratando de assuntos da área de pessoas com o diretor subordinado à vice-presidente e não diretamente com ela; que acredita que o ex-presidente criou a estratégia de unir a vice-presidência de pessoas com outras vice-presidências com o intuito de tirar a TESTEMUNHA 36 do cargo.

Destaque-se que a TESTEMUNHA 36 relatou em seu depoimento que, de fato, instou o ex-presidente sobre a denúncia de assédio sexual referida pela TESTEMUNHA 24, senão vejamos: que ocupou um cargo de Vice-Presidente; que trabalhava no 21º andar; que o ex-presidente utilizava de palavras de baixo calão e gritava em reuniões, apresentando conduta incompatível com o exercício do cargo; que foi procurada por uma funcionária que lhe relatou que o Vice-Presidente Celso convidou-a a vestir um short e descer para a piscina no hotel em que estavam hospedados durante uma viagem a trabalho; que a funcionária não queria mas fez o que ele pediu, embora não tenha topado nada de cunho sexual; que a funcionária achou inapropriado o convite; que a funcionária entendeu que se ela topasse algo ela poderia ser promovida; que a funcionária estava muito abalada psicologicamente; que a depoente indicou sua psicóloga para a depoente; que a depoente foi ao presidente conversar e dizer que não estava à vontade de participar de uma gestão onde uma situação dessa estaria ocorrendo; que a funcionária procurou a depoente em julho de 2020 numa sala reservada no 20º andar; que a depoente já tinha ouvido falar muito sobre o assunto na rádio-corredor, mas desta vez ouviu diretamente de uma possível vítima; que o ex-presidente ficou muito chateado duvidando que aquilo pudesse ter ocorrido, disse que aquilo era “denuncismo” e as pessoas deveriam provar; que a depoente disse que isso deveria ser apurado e o presidente tinha uma responsabilidade nisso; que o presidente ficou bastante aborrecido; que a conversa foi bem dura e eles discutiram.

#### **III.4.9 – Do clima de tensão no trabalho:**

Muitos funcionários e funcionárias relataram que o clima de trabalho no 21º





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

andar era muito **tenso** na gestão do réu PEDRO DUARTE GUIMARÃES. Neste local funciona o gabinete da presidência.

A TESTEMUNHA 06 chegou até mesmo a afirmar que o clima de trabalho no gabinete era de “terror e pânico”.

A TESTEMUNHA 23 afirmou que agora, com a saída do ex-presidente, a depoente sentiu que o clima de trabalho é diferente, demonstrando que é possível fazer um trabalho de qualidade sem esta pressão, mantendo o mesmo nível de entrega sem a pressão que existia.

Como resultado deste ambiente de trabalho comprometido, **muitas testemunhas relataram que se afastaram do serviço por determinação médica ou começaram a fazer tratamento psiquiátrico ou psicológico, inclusive por *Burnout*.**

Nesta situação encontram-se as TESTEMUNHAS: 03, 04, 06, 07, 09, 13, 15, 18, 19, 21, 22 e 24.

Sobre o assunto, o MPT notificou a CAIXA para apresentar relação contendo os nomes de funcionários(as) afastados(as) nos anos de 2021 e 2022 (até a data de recebimento da notificação) por CID F, por *Burnout* e por outros transtornos mentais, comportamentais ou do neurodesenvolvimento, relativamente aos funcionários lotados no prédio da MATRIZ 1.

No entanto, a CAIXA negou o cumprimento desta requisição nos seguintes termos: *"No ensejo, ratifica-se que a lista nominal dos empregados afastados não pode ser fornecida, assim como no item supracitado, em observância à Constituição Federal e à LGPD (Lei nº 13.709/2018), mais precisamente em seus dispositivos abaixo transcritos: (...). Ora, em se tratando de dados da saúde do indivíduo, afigura-se a condição de dados personalíssimos, de maneira que, em estrito atendimento ao que prescreve a mencionada Lei, os dados dessa natureza devem ser anonimizados, apenas sendo possível seu fornecimento mediante determinação/autorização judicial ou autorização do titular dos dados ou seu responsável legal, na forma do Art. 11, inciso I, da mesma Lei."*

A LGPD não interfere na atividade fiscalizatória do MPT, considerando sua







## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

natureza de lei ordinária, sendo certo que o Art. 8º da Lei Complementar n. 75/93 estabelece em seu § 2º que "*Nenhuma autoridade poderá opor ao Ministério Público, sob qualquer pretexto, a exceção de sigilo, sem prejuízo da subsistência do caráter sigiloso da informação, do registro, do dado ou do documento que lhe seja fornecido.*", bem como que, nos termos do Art. 10 da Lei n. 7.349/85, "*Constitui crime, punido com pena de reclusão de 1 (um) a 3 (três) anos, mais multa de 10 (dez) a 1.000 (mil) Obrigações Reajustáveis do Tesouro Nacional - ORTN, a recusa, o retardamento ou a omissão de dados técnicos indispensáveis à propositura da ação civil, quando requisitados pelo Ministério Público.*".

Ocorre que o inquérito civil foi encerrado no momento do ajuizamento da presente ação, havendo necessidade, portanto, de intervenção desse Poder Judiciário para o cumprimento da determinação e melhor visualização dos casos de funcionários afastados por CID-F na gestão do ex-presidente, com o intuito de cotejo entre esta relação e as informações sobre afastamentos acima referidas, o que requer desde já o MPT.

#### **III.4.10 – Do aumento de casos de afastamentos por doenças mentais relacionadas a CID-F na gestão do ex-presidente:**

Os afastamentos médicos referidos no item anterior fazem parte de uma grande onda de afastamentos por doenças relacionadas a CID-F na gestão do ex-presidente PEDRO DUARTE GUIMARÃES, relativamente aos funcionários lotados no prédio da MATRIZ 1, conforme demonstra o documento encaminhado pela CAIXA ao MPT no último dia 23.

Em 06.09.2022 a empresa foi notificada a apresentar relação de afastamentos médicos por CID F, por Burnout e por outros transtornos mentais, comportamentais ou do neurodesenvolvimento, relativamente aos funcionários lotados no prédio da MATRIZ 1, no período de 31.08.2012 a 31.08.2022 (**DOC. 53**).

A CAIXA cumpriu a requisição no último dia 23 (**DOC. 105 – Relação de afastamentos médicos no período de 31.08.2012 a 31.08.2022**).





**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
**14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL**

ANO DE AFASTAMENTO	QUANTIDADE DE AFASTAMENTOS
2013	199
2014	255
2015	290
2016	288
2017	315
2018	312
2019	429
2020	409
2021	343
2022	232 (até 29.06.2022) ou 350 (até 31.08.2022)

Analisando-se esta tabela, verifica-se que no período de 2013 a 2018 a média de afastamentos médicos era de **277** funcionários(as) por ano.

Porém, a partir da gestão do ex-presidente PEDRO DUARTE GUIMARÃES em 2019, a média anual de afastamentos, tendo como limite a saída do ex-presidente em 29.06.2022 (232 afastamentos), passou a ser de **354** funcionários(as) por ano, representando um **aumento de 27,79%** no número de afastamentos.

Se levarmos em consideração a quantidade total de afastamentos apresentada pela CAIXA até 31.08.2022 (350 afastamentos), bem como diante do fato de que alguns funcionários relataram ter se afastado somente após a saída do ex-presidente, a média sobe para **383** afastamentos por ano, representando um percentual de aumento da ordem de **42,96%**.





**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
**14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL**

**III.4.11 – Do aumento de casos de assédio na gestão do ex-presidente:**

Houve um aumento significativo dos casos de assédio na CAIXA durante a gestão do ex-presidente PEDRO DUARTE GUIMARÃES, a justificar, inclusive, o elevado número de afastamentos previdenciários referidos no item anterior.

Prova disso é o documento encaminhado pela empresa ao MPT no último dia 23 (**DOC. 106** – Relação de denúncias de assédio recebidas nos anos de 2012 a 2022).

ANO DE RECEBIMENTO DA DENÚNCIA	QUANTIDADE DE DENÚNCIAS RECEBIDAS
2013	59
2014	66
2015	71
2016	77
2017	71
2018	131
2019	363
2020	215
2021	230
2022	157 (até 29.06.2022) ou 561 (até 01.09.2022)

Analisando-se esta tabela, verifica-se que no período de 2013 a 2018 a média de denúncias recebidas era de **80** por ano.

Porém, a partir da gestão do ex-presidente PEDRO DUARTE GUIMARÃES em 2019, a média anual de denúncias recebidas, tendo como limite a saída do ex-presidente em 29.06.2022 (157 denúncias), passou a ser de **242** recebidas por ano, representando um





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

**aumento de 303%** no número de afastamentos.

Se levarmos em consideração a quantidade total de denúncias recebidas pela CAIXA até 01.09.2022 (561 denúncias), bem como diante do fato de que alguns funcionários somente tiveram coragem de denunciar após a saída do ex-presidente do cargo, a média sobe para **343** recebimentos por ano, representando um percentual de aumento da ordem de **425%**.

### III.5 – Da violação ao meio ambiente do trabalho:

Conforme restou demonstrado, a CAIXA recebeu 9 denúncias de assédio contra seu ex-presidente entre os anos de 2020 e 2022 em seu canal interno; as testemunhas ouvidas pelo MPT relataram terem sido vítimas ou presenciado casos de assédio moral; três testemunhas relataram terem sido vítimas de agressão física; algumas testemunhas relataram ter visto o ex-presidente quebrar aparelhos de celular em momentos de fúria, tendo a própria CAIXA informado a troca de pelo menos 5 aparelhos de uso exclusivo do ex-presidente; havia proibição de uso da cor vermelha no âmbito da empresa, tendo sido relatado por 6 (seis) testemunhas que tal restrição partia diretamente do ex-presidente; o ex-presidente frequentemente tratava as pessoas aos palavrões; o clima de trabalho era muito tenso, levando pelo menos 12 (doze) funcionários e funcionárias a se afastar do serviço por determinação médica ou a começar tratamento psiquiátrico ou psicológico, inclusive por *Burnout*; houve um aumento de no mínimo 27,79% dos casos de afastamentos por doenças relacionadas a CID-F na gestão do ex-presidente e houve um aumento de no mínimo 303% na média anual de denúncias de assédio recebidas na empresa pública durante a gestão do ex-presidente.

Neste sentido, conforme define Sobbol (2011)<sup>3</sup>, o termo assédio descreve “**situações extremas de violência psicológica no trabalho, de natureza processual,**

<sup>3</sup>[https://www.trt4.jus.br/portais/media/432151/Assedio\\_moral\\_e\\_organizacional.pdf](https://www.trt4.jus.br/portais/media/432151/Assedio_moral_e_organizacional.pdf), acessado em 21.09.2022.





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

*personalizada, mal-intencionada e agressiva.*”, agredindo, portanto, a higidez psíquica do trabalhador (Art. 5º, inciso III, e Art. 6º, ambos da Constituição Federal) e causando-lhe danos, inclusive de ordem moral e à imagem (Art. 5º, inciso X, Constituição Federal).

Ante sua natureza de violência psicológica, toda forma de assédio (moral ou sexual) desestabiliza o meio ambiente de trabalho e causa sérios danos à saúde das vítimas, como estresse, ansiedade, depressão e distúrbios psicossomáticos, culminando no descumprimento de normas ambientais laborais.

A Constituição Federal estabelece o arcabouço jurídico para a prevenção e combate ao assédio, pois garante a integridade física e psíquica de todo trabalhador como um direito fundamental, proíbe violações à dignidade da pessoa humana e determina a prevalência dos direitos humanos.

A Carta Magna também garante como direito fundamental dos trabalhadores a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, harmonizando-se com a proteção ao meio ambiente do trabalho.

Com efeito, o meio ambiente do trabalho é protegido por uma série de normas internacionais, constitucionais e legais destinadas a garantir condições de saúde, segurança e bem-estar aos trabalhadores.

A **Declaração Universal dos Direitos do Homem** aprovada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 10 de dezembro de 1948, assim já preconizava:

*“Art. XXIII - **Todo homem tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, às condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.**”*

Já no plano interno, o Art. 170 da Constituição da República reconhece que a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim garantir a todos o direito a uma existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os princípios da defesa do meio ambiente, da função social da propriedade e da busca do pleno emprego, entre outros.





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

Por sua vez, o Art. 196 da Constituição prevê que “**A saúde é direito de todos e dever do Estado, ...**”.

Ademais, de acordo com os Arts. 7º, XXII, 200, VIII, e 225, *caput*, da mesma Carta Magna, todo trabalhador tem direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, ao qual se soma o direito ao meio-ambiente ecologicamente equilibrado, essencial à sadia qualidade de vida, neste incluído o meio ambiente do trabalho (Art. 200, inciso VIII), direito este que também alcança os servidores públicos (Art. 39, § 3º).

Por outro lado, importante citar que o assédio sexual, moral, a violência ou assédio psicológico encontram-se incluído dentre as questões ambientais. Isso porque o Art. 3º da Convenção 155 da OIT inclui, explicitamente, o elemento da saúde mental como integrante do conceito de saúde.

Ressalte-se que, a 110ª Convenção da OIT, no ano de 2022, inclui o tema de saúde e segurança do trabalho em seu eixo fundamental, reconhecendo como “core obligations” as Convenções 155 e 187.

Convém assinalar que o meio ambiente laboral descrito nesta exordial configura o que atualmente a literatura jurídica concebe como sendo o meio ambiente relacional ou organizacional do trabalho, no âmbito do qual, em razão de desvios e abusos do poder hierárquico de agentes públicos, configuradores de métodos de gestão por meio dos quais buscam-se os objetivos institucionais (assédio moral), derivam fatores de riscos psicossociais prejudiciais à segurança e a saúde física, mental e emocional dos trabalhadores.

Portanto, a tutela ao meio ambiente do trabalho sadio se dá primordialmente no plano constitucional, e está fundamentada no princípio constitucional da dignidade da pessoa humana (Art. 1º, inciso III, da CF/88), sendo o valor do trabalho reconhecido no Art. 6º da Carta Magna como direito social fundamental.

No plano infraconstitucional, por sua vez, o sistema normativo de proteção jurídica à saúde e segurança do trabalhador se estabelece por meio de leis, decretos,





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

portarias e normas regulamentadoras, com evidente prioridade à regulamentação do meio ambiente físico do trabalho, sendo forçoso reconhecer que **a ordem jurídica trabalhista brasileira ainda não possui uma normatividade específica voltada a prevenir os riscos psicossociais decorrentes do assédio moral organizacional.**

Contudo, em razão do crescente número de casos de doenças mentais relacionadas ao trabalho, como depressão, estresse, crise de ansiedade, Síndrome de Burnout e outras descompensações psíquicas incidentes em diversas categorias profissionais, **a Justiça do Trabalho passou a considerar o método de gestão de pessoal como fonte propulsora do assédio moral organizacional, valendo-se, para o seu combate, da aplicação extensiva e analógica para situações semelhantes da Norma Regulamentadora n. 17, Anexo II, item 5.13**, editada pela Portaria n.3.214 do Ministério do Trabalho, segundo a qual:

**5.13. É vedada a utilização de métodos que causem assédio moral, medo ou constrangimento, tais como:**

- a) estímulo abusivo à competição entre trabalhadores ou grupos/equipes de trabalho;
- b) exigência de que os trabalhadores usem, de forma permanente ou temporária, adereços, acessórios, fantasias e vestimentas com o objetivo de punição, promoção e propaganda;
- c) exposição pública das avaliações de desempenho dos operadores.

Neste sentido, traz-se à baila jurisprudência a respeito da questão ora ventilada:

**MEIO AMBIENTE DO TRABALHO. GESTÃO EMPRESARIAL ASSEDIOSA DE COBRANÇA DE METAS ABUSIVAS E EXPOSIÇÃO VEXATÓRIA DOS EMPREGADOS. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ANEXO II DA NR 17 DA PORTARIA 3.214/78 DO MTE, ITEM 5.13, DESTINADA À ATIVIDADE DE TELEMARKETING. ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL CARACTERIZADO. NEXO CAUSAL COM O ADOECIMENTO OBREIRO. O assédio moral organizacional vinha sendo estudado passo a passo, em termos doutrinários tão somente, a partir de observações concernentes aos métodos de cobranças de resultados. Passou-se a observar que a relação**





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

**assediosa na empresa pode, por vezes, transcender o aspecto interindividual e se expressar de modo coletivo, sujeitando todos os trabalhadores de um determinado setor, ou mesmo a generalidade dos empregados.** As constatações fizeram-se claras, porém, em norma de caráter preventivo baixada pelo Ministério do Trabalho em relação aos trabalhadores e empregadores em telemarketing, categoria que inicialmente se notabilizou pela adoção de gestão assediosa. **O conteúdo da Norma Regulamentar em questão é de tal relevância que pode e deve ser aplicada analogicamente em todas as situações em que a metodologia de exercício do poder patronal vier a incidir nas condutas ali vedadas.** Trata-se da NR 17, da Portaria 3.214/78 do MTE, em seu Anexo II, item 5.13, cujas diretrizes estão assim vazadas: “5.13. É vedada a utilização de métodos que causem assédio moral, medo ou constrangimento, tais como: a) estímulo abusivo à competição entre trabalhadores ou grupos/equipes de trabalho; b) exigência de que os trabalhadores usem, de forma permanente ou temporária, adereços, acessórios, fantasias e vestimentas com o objetivo de punição, promoção e propaganda; c) exposição pública das avaliações de desempenho dos operadores.”

**Configurado o assédio moral organizacional pela cobrança de metas abusivas e exposição vexatória dos Empregados, eis que o Réu expunha publicamente os empregados com relação ao cumprimento de metas, colocando nas respectivas mesas bandeiras para os que vendiam mais e bonecos em formato de tartaruga a sinalizar aqueles que não atingiam os objetivos. Inegável, portanto, o nexos causal com o adoecimento obreiro, em face do meio ambiente laboral.**

O estabelecimento de metas em busca de aumento do lucro das empresas é, até certo ponto, natural no sistema de mercado capitalista. Deve, contudo, pautar-se por critérios justos, claros e objetivos e, em especial, razoáveis, sem exposição do empregado à vergonha ou fragilização de seu estado emocional, respeitando os valores sociais do trabalho e a dignidade da pessoa humana, princípios consagrados na Constituição de 1988.

Recurso da Autora a que se dá provimento, no particular, para declarar que a enfermidade guarda relação de causalidade com a prestação de serviços em favor do Reclamado. (TRT-PR 1476-2011-002-09-00-00. RO 14661/2014. 2ª Turma. Relator: Desembargador do Trabalho Ricardo Tadeu Marques da Fonseca. DEJT de 28/10/2014).

Dessa maneira, resta evidenciado um claro dever jurídico de assegurar, tanto quanto possível, a saúde, a segurança e o bem-estar de todos os trabalhadores garantindo-lhes a qualidade devida, de modo que a presença do assédio moral como fator de risco







## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

psicossocial constitui prática antijurídica que solapa as relações interpessoais, rompendo com o conceito de meio ambiente do trabalho sadio, equilibrado e sustentável.

Posto isto, com o ajuizamento da presente ação, o Ministério Público do Trabalho pretende tutelar o direito constitucional dos trabalhadores da Caixa de terem sua dignidade respeitada, de não serem expostos a sofrimentos psíquicos e de não serem submetidos a abusos do poder hierárquico e disciplinar, como as práticas de assédio sexual e assédio moral, quer por sua chefia imediata, quer por qualquer superior hierárquico, inclusive o Presidente da empresa pública, evitando-se que sejam assediados através de ameaças e desrespeitos no ambiente laboral, bem como por meio da degradação da qualidade do serviço e da saúde física e mental.

#### III.5.1 - Do assédio como fator de risco psicossocial:

O ambiente de trabalho compreende o complexo de condições sob as quais o trabalho humano se realiza, envolvendo fatores físicos, químicos, biológicos, ergonômicos, sociais, psicológicos, organizacionais e todos aqueles cuja presença direta ou indireta influencie na saúde, higiene ou segurança do trabalhador (Art. 7º, inciso XXII, da Constituição Federal).

A prática de assédio, por sua gravidade, constitui um fator de risco psicossocial do trabalho.

Riscos psicossociais são influências na saúde mental dos trabalhadores, provocadas por tensões da vida diária, pela pressão do trabalho e por outros fatores adversos (conceito dado pelo glossário da NR-20).

A doutrina aponta 4 fatores de riscos psicossociais:

- 1 – **fatores organizacionais** (que dizem respeito ao conteúdo e à forma como o trabalho é organizado, como as cobranças, as pressões por esforço físico ou por cumprimento de metas, o trabalho contínuo ou repetitivo, o labor não ergonômico, as supressões de pausas e de repousos);
- 2 – **fatores pessoais** (que se associam às características e expectativas individuais de cada





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

trabalhador, como o grau de comprometimento e de responsabilidade do trabalhador, o significado que o trabalho exerce na sua vida, os medos e as fobias, a falta de apoio);

3 – **fatores relacionais** (que são aqueles afetos à relação do trabalhador com seus colegas e com seus superiores, como a falta de reconhecimento no trabalho, a indiferença do outro, a exclusão social, a agressividade, os conflitos, a desconstrução da imagem profissional, a frustração das recompensas, a falta de diálogo, a importunação, as fofocas etc.);

4 – **fatores coletivos** (que estão relacionados com as estratégias coletivas de defesa ou ataque, como o não reconhecimento da origem ocupacional da enfermidade, os estímulos coletivos para aumento do ritmo de trabalho, o distanciamento e a apatia sindical, a precarização do trabalho, as crises econômicas, o ambiente coletivo).

O assédio, sob as suas diversas modalidades, é uma das práticas que corresponde aos **fatores relacionais** dos riscos psicossociais. E, quando se torna institucionalizado como uma política de gestão daquela organização, o assédio também constitui um **fator organizacional** de risco psicossocial.

Segundo a Organização Internacional do Trabalho, os fatores que levam a riscos psicossociais do trabalho constituem um dos principais desafios contemporâneos para a área de segurança e saúde no trabalho.

Os riscos psicossociais no Brasil estão exemplificados em diversas normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho, como as NRs 17, 20, 33, 34 e 36.

Portanto, as denúncias a respeito de assédio sexual e moral se referem a um risco psicossocial do trabalho, ou seja, situações que demonstram a existência de más condições ambientais de trabalho.

O cerne da tutela pleiteada pelo MPT na presente ação visa à **correção da conduta da empresa pública com o objetivo de assegurar condições ambientais de trabalho sem o risco psicossocial representado pelo assédio**, conduta que viola o direito dos funcionários e das funcionárias da CAIXA ao trabalho decente, assim compreendido aquele que preserva a saúde e a dignidade dos trabalhadores.

### III.6 – Da discriminação contra mulheres que se beneficiaram de ação





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

#### coletiva. Da violação ao direito de ação:

Em 06.09.2022 a CAIXA ECONÔMICA FEDERAL foi notificada a apresentar documentos e manifestação sobre fato novo surgido durante a investigação de assédio sexual e assédio moral nos presentes autos, qual seja: possível impedimento para a promoção a cargos de gestão pelas funcionárias que tenham se beneficiado de ação coletiva ajuizada pelo sindicato profissional discutindo o direito ao descanso de 15 minutos antes da realização de horas extras, previsto no Art. 384 da CLT, atualmente revogado (**DOC. 53**).

Em 23.09.2022, última sexta-feira, a CEF apresentou manifestação sobre o assunto (**DOC. 54**).

Sobre a requisição constante do item 10 da notificação requisitória em questão (*manifeste-se sobre a restrição de assunção de cargos de gestão pelas funcionárias que tenham se beneficiado da ação ajuizada pelo sindicato profissional discutindo o direito ao descanso de 15 minutos antes da realização de horas extras, previsto no Art. 384 da CLT, atualmente revogado;*), a CEF alegou o seguinte:

"4.10.1 Relevante pontuar que a assunção de funções gratificadas na CAIXA apenas é possível mediante aprovação do empregado/candidato em processo seletivo interno, condição *sine qua non* para tanto, havendo normas internas que regem a sua realização. No ensejo, pertinente destacar que os processos de seleção são pautados por princípios e normas que objetivam a isonomia, sendo que cada estratégia de seleção é definida de acordo com a complexidade da função gratificada ou do cargo objeto, em conjunto com o gestor da posição vaga, para que seja identificado o empregado mais preparado, naquele momento, para o exercício da função, a depender da função/cargo.

**4.10.2 Neste ponto, cabe esclarecer, de antemão, que não existe, no âmbito da CAIXA, qualquer restrição para a assunção de cargos e funções gratificadas em decorrência do manejo de demandas judiciais.**

4.10.3 Como evidência dessa afirmação, informamos que 76.293 empregados ajuizaram ações contra a CAIXA desde JAN/2019, por si ou representados por entidades sindicais e/ou associativas, já que muitos figuram em mais de uma demanda no polo ativo. Este universo de 76.293





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

empregados foi beneficiado com 84.968 designações, observando-se que alguns empregados, até por ascensão na carreira, obtiveram mais de uma designação. Tais números, como se vislumbra, não deixam margem à existência de qualquer restrição à assunção de cargos/funções gratificadas por parte de empregados que tenham ações ajuizadas em face da CAIXA, sendo desnecessário alongar mais sobre o assunto.

**4.10.4 Portanto, inexistente a restrição específica trazida no questionamento, direcionada às empregadas beneficiárias da ação coletiva que tratou do descanso de 15 minutos antes da realização de horas extras, previsto no Art. 384, da CLT, atualmente revogado.**

4.10.5 Nesse sentido, cabe destacar que a ação coletiva mencionada no questionamento é a de nº 0000264-89.2014.5.10.0012, que tramitou na 12ª Vara do Trabalho desta Capital Federal e que objetivava o pagamento de horas extras fáticas pela ausência de gozo do intervalo do revogado Art. 384, da CLT, conforme sentenças e acórdão anexos (Doc. 06).

4.10.5.1 A mencionada demanda teve como substituídas 2.926 mulheres, das quais foram designadas 2.607, de forma efetiva, para o exercício dos mais diversos cargos/funções gratificadas, **inclusive de Chefia/Gerência na Alta Administração.**

4.10.5.2 Aliás, cabe destacar que, desde 2014, ano de ajuizamento da reclamação trabalhista em referência, **foram realizadas 10.706 designações de mulheres, de forma efetiva, para o exercício dos mais diversos cargos/funções gratificadas**, o que afasta, em absoluto, a existência da restrição indicada na questão ora respondida.

4.10.6 Resta evidenciado, portanto, que inexistente qualquer objeção da CAIXA ao ajuizamento de demandas por seus empregados, não sendo isso, em hipótese alguma, critério restritivo à assunção de cargos/funções comissionadas na empresa, de quaisquer espécies."

No que diz respeito à requisição constante do item 11 da notificação requisitória (*informe se há previsão de ser rediscutida no conselho diretor a flexibilização da restrição acima referida, conforme teria sido discutido informalmente em reunião do referido conselho em duas oportunidades no segundo semestre de 2021, de acordo com depoimentos de testemunhas prestados nos autos do Inquérito Civil n. 001148.2022;*), a CEF alegou o seguinte:

**"4.11.2 Por outro lado, a CAIXA desconhece qualquer discussão informal no âmbito do Conselho Diretor, cujas reuniões são formais e**





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

objeto do devido e necessário registro, até pela obrigatoriedade de guarda e registro da informação, dada a importância dos temas debatidos no referido Conselho, de maneira que se impugna qualquer assertiva nesse sentido, pois não possui a menor verossimilhança."

No entanto, os depoimentos de testemunhas ouvidas no MPT – algumas ocupantes de cargos da Alta Administração, como Superintendente Nacional, Diretor(a) Nacional e Vice-Presidente(a) – revelam o contrário, vez que, **segundo tais relatos, o ajuizamento de ação coletiva pelo sindicato profissional referente ao direito da mulher trabalhadora a intervalo antes da realização de hora extra, previsto no Art. 384 da CLT, antes de sua revogação pela denominada “reforma trabalhista”, seria impeditivo para a promoção aos cargos de Gerente Nacional e seguintes (Superintendente Nacional, Diretor Nacional e Vice-Presidente).**

Tais depoimentos também informam que no ano de 2021 teria havido duas reuniões informais sobre o assunto no conselho diretor, em cujas ocasiões teria sido discutida a necessidade de flexibilização desta restrição porque a CAIXA estaria tendo carência de bons profissionais para preencher referidos cargos na Alta Administração.

Segundo a TESTEMUNHA 06, existe uma etapa anterior à seleção, denominada *pesquisa de integridade*, prevista em norma interna da CAIXA. Nesta pesquisa de integridade é verificado se o candidato ou a candidata ajuizou ações em face da CAIXA; se tem filiação partidária; se tem posicionamento político em rede social; se já respondeu processo na Corregedoria; se já gerou algum tipo de prejuízo pra Caixa etc. Também informou que esta pesquisa vai e normalmente retorna, mas que o único momento em que esta pesquisa não retorna é quando a pessoa tem algum processo em face da CAIXA porque, para a pesquisa ser completa, tinha que haver uma nota jurídica e o departamento jurídico não emite esta nota quando detecta a existência de processo na Justiça; que cada vice-presidência interessada na vaga pede a pesquisa para a Diretoria de Risco; e quando o candidato à vaga é uma mulher e a pesquisa não retorna, você já podia saber que era por causa da ação dos 15 minutos; que para saber disso há necessidade de fazer ligação ao jurídico para não ficar registrado; que somente escapava à restrição as mulheres que eram





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

de fora de Brasília ou que já eram gestoras à época do ajuizamento da ação; que foi o próprio ex-presidente PEDRO quem decidiu isso em relação às mulheres, com apoio do Diretor Jurídico e da Chefa de Gabinete, porque isso seria quebra da confiança **(DOC. 92 - assunto tratado a partir de 58:34:00 até 1:04:00)**.

Por sua vez, a TESTEMUNHA 07 afirmou que o tema dos 15 minutos foi debatido duas vezes em reuniões no conselho diretor (formado pelo presidente e pelos vice-presidentes), fora da pauta, entre os meses de outubro e dezembro de 2021; que o(a) depoente participou das duas reuniões; que o impedimento ocorre a partir do cargo de Gerente Nacional, cargo a partir do qual a promoção exige uma pesquisa de integridade, onde é elaborada uma nota jurídica que não retorna se a pessoa tiver algum processo contra a CAIXA; que esta restrição velada já existia antes da gestão do ex-presidente, mas é recente o debate sobre a ação coletiva dos 15 minutos que beneficiaram as mulheres; que as reuniões do conselho diretor eram gravadas e pararam de ser quando o ex-presidente assumiu **(DOC. 107 – Depoimento da Testemunha 07– assunto tratado a partir de 25:40:00” até 33:37:00)**.

A TESTEMUNHA 17 também confirma que houve discussão a respeito do assunto no conselho de diretores; que existiam Vice-Presidentes que achavam que a repercussão negativa ia de encontro com a bandeira da liderança feminina, da igualdade de ascensão; que a regra não era escrita **(DOC. 108 – Depoimento da Testemunha 17)**.

A TESTEMUNHA 23 também confirmou que o tema foi objeto de duas reuniões no conselho diretor sobre a flexibilização ou não desta restrição em relação à ação do sindicato que discutia os 15 minutos de intervalo para a mulher, sendo que ela participou apenas da segunda; que naquela reunião o ex-presidente não se posicionou contra ou a favor da restrição, deixando o assunto para ser deliberado pelo Conselho; que não houve deliberação do conselho diretor sobre o assunto **(DOC. 109 – Depoimento da Testemunha 23 – assunto tratado a partir de 17’58” até 21’23”)**.

Por outro lado, a TESTEMUNHA 13 aduz que tem ciência de casos de mulheres que não foram promovidas por causa da ação coletiva; que fez uma reunião com Pedro Guimarães e Antônio Carlos para tentar convencer o presidente a modificar a





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

orientação de não promoção das mulheres; que Antônio Carlos apoiava a opinião da depoente; que, em uma reunião do conselho de administração, houve uma conversa sobre essa questão, apesar de não constar na pauta da reunião; que estava nesse conselho; que, na opinião da depoente, era uma questão discutida de forma recorrente no conselho, apesar de que, presencialmente, apenas verificou uma vez; que, na opinião da depoente, a maior parte dos vice-presidentes não concordavam com a orientação (**DOC. 110 - Depoimento da Testemunha 13**).

Por fim, uma depoente afirmou que o ex-presidente mandou elaborar um livro institucional contando, principalmente, sobre a atuação da CAIXA na pandemia, mas não poderia conter relatos de funcionários que tivessem processado a CAIXA em algum momento; **que o ex-presidente disse para uma funcionária da alta administração que os funcionários deveriam ser “pesquisados”**; que a funcionária em questão montou um grupo no WhatsApp com a depoente denominado “Book review”, conforme *print* apresentado pela depoente ao Procurador em audiência (**DOC. 111 – print apresentado pela Testemunha 24**); que a funcionária em questão encaminhou a mensagem do ex-presidente para a depoente; que esta mensagem foi redigida pelo ex-presidente nos seguintes termos: **“Imp checar todos os func citados. Entendeu, né?”** (**DOC. 85**).

Destaque-se que a Corregedoria da CEF já dispõe dos referidos depoimentos, vez que compartilhados pelo MPT em 30.08.2022, não podendo alegar ignorância. Da mesma forma o ex-presidente PEDRO DUARTE GUIMARÃES, que os recebeu no dia 14 do corrente mês.

De outro lado, o MPT teve acesso à pesquisa de integridade de um candidato ao cargo de vice-presidente, encaminhada pela própria CEF, com a denominação RELATÓRIO DE PESQUISA DE INTEGRIDADE SUINC – SN Integridade e Controle, contendo campo específico com o título “2. INVESTIGAÇÃO FORENSE”, o qual diverge de eventual existência de processo contra o(a) candidato(a), constante do item “6. INTELIGÊNCIA E SEGURANÇA – Consta decisão judicial condenatória com trânsito em julgado?” (**DOC. 112 - RELATÓRIO DE PESQUISA DE INTEGRIDADE SUINC – SN**





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

Integridade e Controle).

Já o documento intitulado NJ DIJUR 2768705 contém referência expressa à pesquisa de ações em face da CAIXA nos seguintes termos (**DOC. 113** - NJ DIJUR 2768705, juntada em 20.09.2022):

#### “6. Demandas judiciais

6.1. A CAIXA possui sistema corporativo de controle de demandas judiciais. Conforme este sistema, em consulta realizada nesta data com os parâmetros “CPF” e “nome”, em separado, não foram identificadas ocorrências de processos ativos, ou que tenham ocorrido após a criação da empresa ora indicada, que possam representar situação de impedimento.

6.2. Cabe anotar que o SIJUR contém o registro de ações em que a CAIXA e empresas do Conglomerado figuram como parte.

6.3. Por outro lado, o interessado declara, no já referido documento “Cadastro de Administrador”, não ser “pessoa que tenha ou possa ter qualquer forma de conflito de interesse com a pessoa político-administrativa controladora da empresa estatal ou com a própria estatal” (Letra “C. VEDAÇÕES E IMPEDIMENTOS”; item “23. Decreto 8.945/16, Art.54, inciso “II”).

6.4. A declaração possui presunção de veracidade, por não identificados outros elementos que a contraponham, tendo em vista a já citada previsão contida no Art. 219 do Código Civil. 6.5. Assim considerando, do ponto de vista jurídico não há elementos que permitam concluir pela existência de conflito de interesses decorrente de contencioso judicial que possa impedir a indicação.”.

Destaque-se que referida pesquisa também contém campo para análise das redes sociais de candidatos com o objetivo de verificação de seu posicionamento político, o que vai de encontro ao direito ao pluralismo político estabelecido na Constituição brasileira (Art. 5º, inciso VIII).

Além disso, no último dia 16 o sindicato profissional juntou aos presentes autos (i) cópia da sentença proferida na ação coletiva em questão - Processo n. 0000264-89.2014.5.10.0012, (ii) relação de funcionárias que efetivamente receberam o pagamento decorrente do êxito da ação (**DOC. 114** – Relação de funcionárias a quem o direito foi







## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

reconhecido) e (iii) relação de funcionárias que se recusaram a receber tal pagamento por receio de retaliação (**DOC. 115** – Relação de funcionárias que se recusaram a receber o pagamento decorrente do êxito da ação coletiva ajuizada pelo sindicato profissional por receio de retaliação).

Tais documentos comprovam que é real o medo das funcionárias de sofrer retaliação por terem sido beneficiadas com a ação coletiva, **sendo que algumas mulheres passaram a ser impedidas de promoção a cargos da Alta Administração por terem direito a valores mínimos**, como é o caso da funcionária constante do item 1200 da relação informada pelo sindicato, que, beneficiada com a ínfima quantia de **R\$ 29,52 (vinte reais e cinquenta e dois centavos)**, ficará impedida de ser promovida um dia a tais cargos porque não recusou o pagamento.

#### **III.6.1 – Da violação ao direito à não discriminação:**

As provas destacadas acima demonstram que há fortes elementos da prática, a partir do ano de 2019, de **discriminação contra mulheres**, levada a efeito contra funcionárias que se beneficiaram de ação coletiva ajuizada pelo sindicato profissional em face da CAIXA ECONÔMICA FEDERAL.

Com efeito, discriminar significa diferenciar, distinguir, separar, estabelecer diferença. Discriminação é, pois, efetuar a separação de coisas e pessoas, distinguindo-as uma das outras, para que sejam encaradas consoante a divisão. Juridicamente, a discriminação pressupõe um tratamento diferenciado a alguém, comparativamente desfavorável ao tratamento outorgado a outrem em igual situação.

Logo, o combate à discriminação é necessário para o avanço de toda a sociedade democrática, visando alargar o processo de inclusão social e, por conseguinte, diminuir o processo de exclusão dos indivíduos à sociedade que é acarretado, inevitavelmente, pela divisão, pelo tratamento diferenciado.

Cabe destacar que a doutrina estabelece duas modalidades de discriminação: direta e indireta. A discriminação direta é aquela que, com base em dados sensíveis como gênero, raça, cor, idade, orientação sexual, impede ou dificulta o acesso equitativo às





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

oportunidades existentes mediante conduta proativa do sujeito. Fundamenta-se em um estereótipo, estigma ou preconceito.

Sobre o tema, leciona Célia Mara Peres<sup>4</sup>:

*“A discriminação direta, assim, caracteriza-se pelo traço de intencionalidade da conduta, atuando por meio de uma diferenciação que se abate sobre a vítima, com o propósito de prejudicá-la. A discriminação direta foi a primeira modalidade discriminatória aceita pela sociedade e nos Estados Unidos se desenvolveu, como já dito, pela teoria denominada disparate treatment. Aludida teoria se subdividiu nas modalidades: (i) facial discrimination, ou discriminação explícita; (ii) discriminatory application, ou discriminação na aplicação da legislação ou da medida; e (iii) discriminatory by design, ou discriminação na elaboração da lei ou da medida. A discriminação explícita configura a hipótese mais clara de discriminação direta, porquanto a conduta discriminatória está estampada diretamente nos atos praticados pelo agente, excluindo-o, injustificadamente, de um certo regime favorável.”*

Por sua vez, oriunda do direito estadunidense - Caso Griggs vs. Duke Power Co. (1971) e, recentemente, Caso Texas Dept. of Housing and Community Affairs v. Inclusive Communities Project, Inc. (2015)<sup>3</sup> - cita-se a discriminação indireta, também denominada de Teoria do Impacto Desproporcional (Disparate Impact) ou do Duplo Efeito.

Entende-se por discriminação indireta a utilização de práticas aparentemente neutras que resultam em desvantagens para determinados grupos em violação ao princípio da igualdade em sua vertente material, acarretando resultados e impacto desproporcional para o respectivo grupo.

No plano laboral, acontece quando são criados requisitos para o acesso, permanência ou ascensão no emprego que inviabilizam, indiretamente, que um grupo consiga atingir seus objetivos e resultados.

De acordo com Joaquim Barbosa, ex-Ministro do STF, “toda e qualquer prática empresarial, política governamental ou semigovernamental de cunho legislativo ou administrativo, ainda que não provida de intenção discriminatória no momento de sua concepção, deve ser condenada por violação do princípio da igualdade material se, em

<sup>4</sup> PERES, Célia Mara. A igualdade e a não discriminação nas relações de trabalho. São Paulo: LTr, 2014.





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

consequência de sua aplicação, resultarem efeitos nocivos de incidência especialmente desproporcional sobre certas categorias de pessoas”.

Consoante Diretiva n. 2.000/78 da União Europeia, Art. 2º, item 2, "b":

*"Considera-se que existe discriminação indireta sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutra seja suscetível de colocar numa situação de desvantagem pessoas com uma determinada religião ou convicções, com uma determinada deficiência, pessoas de uma determinada classe etária ou pessoas com uma determinada orientação sexual, comparativamente com outras pessoas, a não ser que: i) essa disposição, critério ou prática sejam objetivamente justificados por um objetivo legítimo e que os meios utilizados para o alcançar sejam adequados e necessários, ou que: ii) relativamente às pessoas com uma determinada deficiência, a entidade patronal, ou qualquer pessoa ou organização a que se aplique a presente diretiva, seja obrigada, por força da legislação nacional, a tomar medidas adequadas, de acordo com os princípios previstos no Art. 5º, a fim de eliminar as desvantagens decorrentes dessa disposição, critério ou prática".*

Diferentemente das referidas modalidades de discriminação ilícita, o direito à não discriminação poderá assumir também uma vertente promocional, podendo-se falar em discriminação legítima. Trata-se das denominadas ações afirmativas consistentes em medidas governamentais, temporárias e de adesão facultativa, de cunho legislativo, administrativo ou até mesmo privado, que visam à implementação de mecanismos de correção e compensação relacionados aos grupos historicamente marginalizados.

A discriminação é fortemente combatida pela legislação pátria, especialmente no que tange à discriminação contra mulheres. Nesta toada, a Constituição Federal de 1988 veda a prática de discriminação contra a mulher em seu Art. 7º, incisos XX (**proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei**) e XXX (**proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil**).

Atenta a esta realidade, a Organização Internacional do Trabalho aprovou a Convenção n. 111, que em seu Art. 1º define DISCRIMINAÇÃO como sendo **“a) toda distinção, exclusão ou preferência, com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política,**





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

*nacionalidade ou origem social, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou profissão; b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidades, ou tratamento em matéria de emprego, conforme pode ser determinado pelo país-membro concernente, após consultar organizações representativas de empregadores e de trabalhadores, se as houver, e outros organismos adequados.” (Destacou-se).*

Neste contexto, merece destaque a **Convenção da ONU sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher, de 1979**, que em seu Art. 11, item 1, estabelece o seguinte:

**Artigo 11 - 1. Os Estados-partes adotarão todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra a mulher na esfera do emprego a fim de assegurar, em condições de igualdade entre homens e mulheres, os mesmos direitos, em particular:**

- a) O direito ao trabalho como direito inalienável de todo ser humano;
- b) O direito às mesmas oportunidades de emprego, inclusive a aplicação dos mesmos critérios de seleção em questões de emprego;
- c) O direito de escolher livremente profissão e emprego, o direito à promoção e à estabilidade no emprego e a todos os benefícios e outras condições de serviço, e o direito ao acesso à formação e à atualização profissionais, incluindo aprendizagem, formação profissional superior e treinamento periódico;
- d) O direito a igual remuneração, inclusive benefícios, e igualdade de tratamento relativa a um trabalho de igual valor, assim como igualdade de tratamento com respeito à avaliação da qualidade do trabalho;
- e) O direito à seguridade social, em particular em casos de aposentadoria, desemprego, doença, invalidez, velhice ou outra incapacidade para trabalhar, bem como o direito de férias pagas;
- f) O direito à proteção da saúde e à segurança nas condições de trabalho, inclusive a salvaguarda da função de reprodução.

A Convenção 156 da OIT dispõe sobre a “Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para Homens e Mulheres Trabalhadores: Trabalhadores com Encargos de





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

Família” e preconiza expressamente, em seu Art. 3.º, a igualdade de oportunidade e de tratamento para homens e mulheres trabalhadoras.

No sistema interamericano, cita-se a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência Contra a Mulher (Convenção de Belém do Pará, de 1994), que estabelece o direito ao reconhecimento, gozo, exercício e proteção de todos os direitos humanos e às liberdades consagradas pelos instrumentos regionais e internacionais sobre esses direitos.

Aponta-se também a Declaração de Pequim, adotada pela Quarta Conferência Mundial sobre Mulheres, em 1995, e a Plataforma de Ação de Beijing, de 2015, que apresentam eixos abrangentes e norteadores para a alteração da situação das mulheres na sociedade.

Destaca-se ainda que o Objetivo 5 para o desenvolvimento sustentável (ODS), que consta na Agenda 2030, o qual estabelece como meta a ser atingida o alcance da igualdade de gênero e empoderamento das mulheres e meninas, dando ênfase à discriminação das mulheres no ambiente laboral:

*“5.1 Acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e meninas em toda parte*

*[...]*

*5.5 Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e pública*

*[...]*

*5.a Realizar reformas para dar às mulheres direitos iguais aos recursos econômicos, bem como o acesso a propriedade e controle sobre a terra e outras formas de propriedade, serviços financeiros, herança e os recursos naturais, de acordo com as leis nacionais*

*[...]*

*5.c Adotar e fortalecer políticas sólidas e legislação aplicável para a promoção da igualdade de gênero e o empoderamento de todas as mulheres e meninas em todos os níveis.”*

Cumprе frisar que os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável se encontram





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

alinhados à governança de diversas instituições públicas e privadas, a exemplo do Supremo Tribunal Federal<sup>5</sup>, conforme imagem abaixo:

**Agenda 2030**

A Agenda 2030 da ONU é um plano global para atingirmos em 2030 um mundo melhor para todos os povos e nações. A Assembleia Geral das Nações Unidas, realizada em Nova York, em setembro de 2015, com a participação de 193 estados membros, estabeleceu 17 objetivos de desenvolvimento sustentáveis. O compromisso assumido pelos países com a agenda envolve a adoção de medidas ousadas, abrangentes e essenciais para promover o Estado de Direito, os direitos humanos e a responsabilidade das instituições políticas.

O que é?

▶ Agenda 2030 segundo a ONU

▶ Agenda 2030 no STF

No que concerne às normas internacionais, destaca-se que o Conselho Nacional de Justiça acaba de publicar a Recomendação n.º 123, de 7 de janeiro de 2022, que **recomenda aos órgãos do Poder Judiciário observância dos tratados e convenções internacionais de direitos humanos em vigor no Brasil, bem como a necessidade de controle de convencionalidade das leis internas:**

*“Art. 1.º Recomendar aos órgãos do Poder Judiciário:*

*I – a observância dos tratados e convenções internacionais de direitos humanos em vigor no Brasil e a utilização da jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos (Corte IDH), bem como a necessidade de controle de convencionalidade das leis internas.*

*II – a priorização do julgamento dos processos em tramitação relativos à reparação material e imaterial das vítimas de violações a direitos humanos determinadas pela Corte Interamericana de Direitos Humanos em*

<sup>5</sup> Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/hotsites/agenda-2030/index.html>>. Acesso em: 22/09/2022.





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

*condenações envolvendo o Estado brasileiro e que estejam pendentes de cumprimento integral.”*

Conclui-se, assim, que cumpre aos órgãos do Poder Judiciário observar e aplicar as normas internacionais vigentes e ratificadas pelo Estado brasileiro, estando incluídas como normas de direitos humanos aquelas relativas à igualdade e à não discriminação.

Em âmbito nacional, o Art. 373-A da CLT veda a recusa a emprego, a promoção ou dispensa em razão de sexo (leia-se, gênero), ressalvadas as hipóteses em que a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível; bem como a consideração de sexo como variável determinante para fins de ascensão profissional. Nesse sentido:

*“Art. 373-A. Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado:*

*(...);*

*II - recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível;*

*III - considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional;*

*IV - exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego;*

*V - impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez;”*

Por sua vez, a Lei n. 9.029/95 estabelece em seu Art. 1º a **proibição de adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo.**

Consoante se vê, é bastante vasto o conjunto de normas internacionais e





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

nacionais a reger as relações entre trabalhadora do sexo feminino e o empregador. Porém, mesmo com a edição destes importantes instrumentos normativos, ainda estão presentes em nossa sociedade práticas discriminatórias ocorridas na relação de trabalho, tais como a preterição na contratação e na promoção funcional, o pagamento de salário inferior a colegas do sexo masculino e a ocorrência de rescisões contratuais arbitrárias após o término da estabilidade gestante.

Importante observar que a questão da “desigualdade de oportunidades no ingresso e progressão na carreira” é também tratada no **“Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero 2021”** elaborado pelo Conselho Nacional de Justiça – CNJ, sendo necessário que o Poder Judiciário passe a reconhecer a influência que as desigualdades históricas, sociais, culturais e políticas a que estão submetidas as mulheres ao longo da história exercem na produção e aplicação do direito e, a partir disso, identifique a necessidade de criar uma cultura jurídica emancipatória e de reconhecimento de direitos de todas as mulheres e meninas. Neste sentido, confira-se trecho retirado do Protocolo específico sobre a matéria:

*“Apesar dos avanços das mulheres no mercado de trabalho, inclusive em atividades que eram tipicamente masculinas, é importante ressaltar que não houve alteração dos padrões patriarcais nem os vieses discriminatórios foram revistos.*

*Assim, estabelece-se um antagonismo paradoxal, que as sociólogas Helena Hirata e Daniele Kergoat<sup>151</sup> chamam de “modelo de delegação”, pelo qual, “para que mulheres consigam ascender a cargos superiores e executivos, as suas atividades domésticas e de cuidado são delegadas a outras mulheres, mantendo elevado o número de mulheres nestas atividades subvalorizadas” e, muitas vezes, preconizadas e não remuneradas.*

*A desigual distribuição das tarefas de cuidado gera um círculo vicioso de perpetuação das mulheres de baixa renda em postos de trabalho preconizados e sub-remunerados. Na outra ponta, as mulheres que conseguem ascender profissionalmente acabam se submetendo aos “padrões masculinos” do mercado de trabalho, o que, não raras vezes, significa abrir mão da maternidade e de escolhas pessoais. A mulher que “ousa” conciliar todas as suas atribuições se depara com a “escassez do*







## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

*tempo” diante desta multiplicidade de responsabilidades que “naturalmente” lhe são delegadas, para as quais a constitucionalização do princípio da igualdade e dos direitos sociais não foi suficiente para superar. Num contexto em que a norma não apenas regula, mas facilita e incentiva a ampla flexibilização dos limites de jornada estabelecidos no inciso XIII do Art. 7º da Constituição Federal, mormente após a chamada reforma trabalhista (Lei n. 13.467/2017), as mulheres, justamente pela dupla jornada assumida, acabam tendo menor disponibilidade para a realização de horas extras, deslocamento para viagens, submissão a regime em escalas ou turnos, fatores estes que reduzem as suas oportunidades de ingresso e ascensão na carreira. O chamado “teto de vidro”, já mencionado na Parte I, Seção 2.b. é outro fator que impede a ascensão das mulheres. A suposta ideia de igualdade de oportunidades passa a falsa impressão de que não existem empecilhos para progressão na carreira. Contudo, estereótipos machistas que ainda enxergam as mulheres como frágeis para assumir funções de liderança, cargos de chefia, ou até mesmo a questão da maternidade como argumento de interrupção profissional, são questões que limitam a ascensão das mulheres, com base em papéis sociais assumidos ou delegados a elas, que invisibilizam as suas habilidades e competências. Um olhar sob a perspectiva de gênero para estas situações, quando trazidas ao Judiciário, permite a transposição de barreiras invisíveis criadas pela suposta neutralidade da norma, especialmente num mercado de trabalho que até hoje reluta em garantir a simetria em matéria de gênero.”<sup>6</sup>*

Desta forma, no contexto da CEF, para além de todas as questões de desigualdade historicamente enraizadas no contexto do trabalho realizado por homens e mulheres, ainda que se encontra presente questões relacionadas com assédio sexual, assédio moral e também discriminação de mulheres que aceitaram o acordo na ação coletiva ajuizada pelo Sindicato.

Ou seja, há uma sobreposição de violações às trabalhadoras da CAIXA, o que demanda maior olhar mais apurado por parte do Judiciário, de modo que o exercício da

<sup>6</sup>Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-para-julgamento-com-perspectiva-de-genero-cnj-24-03-2022.pdf>





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

função jurisdicional se dê de forma a concretizar um papel de não repetição de estereótipos, de não perpetuação de diferenças, constituindo-se um espaço de rompimento com culturas de discriminação e de preconceito.

**Cumprе frisar, outrossim, que a discriminação das trabalhadoras que realizaram acordo na ação coletiva também perpetua a desigualdade salarial existente entre homens e mulheres**, que, por sua vez, segundo pesquisa publicada pelo Dieese em 2020<sup>7</sup>, as mulheres continuam recebendo menos que os homens, inclusive quando essa comparação é feita levando-se em conta o salário hora para a mesma função, ou quando analisadas atividades que exigem ensino superior.

Inclusive, sobre o assunto, o referido “Protocolo para Julgamento de Perspectiva de Gênero 2021” destaca que as repercussões desta realidade transcendem a esfera do direito do trabalho, pois, além destas trabalhadoras terem menos chances (para não dizer nenhuma) de ocupar postos de trabalho mais qualificados e de melhores salários, inclusive porque a escassez de tempo (e de recursos) as impede de se qualificar, deixam de ter acesso a diversos benefícios previdenciários por receberem salário inferior ao mínimo legal, como, por exemplo, o salário maternidade, e não tem este tempo contado para fins de aposentadoria.

Em apoio às circunstâncias dispostas acima, destaca-se estudo realizado pela Organização Internacional do Trabalho, reunido na publicação “*Un paso decisivo hacia la igualdad de género: Para un mejor futuro del trabajo*”, demonstra a disparidade em relação à empregabilidade entre homens e mulheres, o qual demonstra a discriminação das mulheres no mercado de trabalho.

No tocante à porcentagem de mulheres que ocupam cargos diretivos por região do globo, as estatísticas são impressionantes. Em âmbito mundial, no ano de 2018, as mulheres ocuparam 27,1% dos cargos diretivos, ao passo que na América, continente que

<sup>7</sup> Dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad Contínua) – IBGE. Dados obtido no segundo trimestre de 2019 e 2020; BRASIL. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos. A inserção das mulheres no mercado de trabalho. São Paulo: DIEESE, [2021]. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/outraspublicacoes/2021/graficosMulheresBrasilRegioes2021.html> Acesso em: 29 jul. 2021.



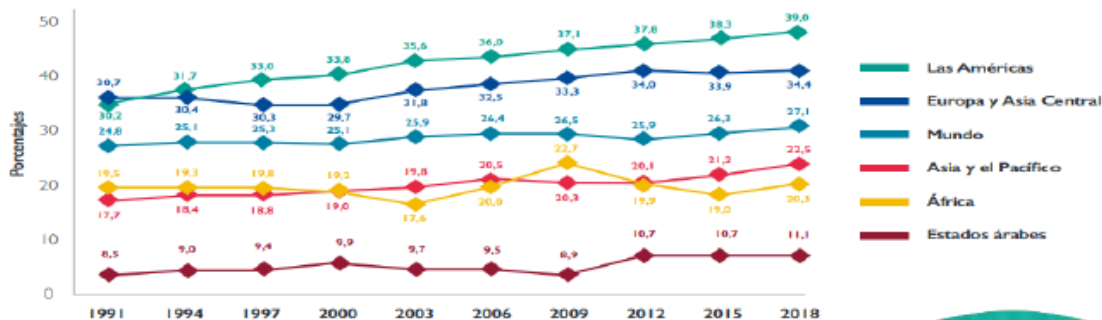


## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

possui a maior taxa de ocupação dos referidos cargos, totalizava 39%, consoante gráfico abaixo: Confira-se:

**Gráfico 3. Porcentaje de mujeres que ocupan cargos directivos, por región, 1991-2018**



Fuente: Estimaciones de la OIT basadas en modelos, noviembre de 2018.

\* [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_674751.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_674751.pdf)

Referidos estudos revelaram também que 44,3% das mulheres em cargos de direção no mundo possuem título universitário em comparação com 38,3% dos homens na mesma situação. Além disso, 41,5% das mulheres com título universitário estão desempregadas, contra apenas 17,2% dos homens em situação similar. Os dados são preocupantes.

No âmbito nacional, especificamente em relação à discriminação na ascensão profissional, segundo os dados do levantamento “Estatísticas de Gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil”, divulgado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)<sup>8</sup>, as mulheres ocuparam apenas 37,4% dos cargos gerenciais existentes no ano de 2019. Veja-se os dados estatísticos:

<sup>8</sup> Fonte: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/multidominio/genero/20163-estatisticas-de-genero-indicadores-sociais-das-mulheres-no-brasil.html?=&t=downloads>





**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
**14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL**

**Tabela 45.1 - Participação das mulheres nos cargos gerenciais, com indicação do coeficiente de variação, segundo características selecionadas - 2019**

Características selecionadas	Pessoas ocupadas em cargos gerenciais					
	Total (1 000 pessoas)		Sexo			
			Homens		Mulheres	
Absoluto	CV (%)	Proporção	CV (%)	Proporção	CV (%)	
<b>Brasil</b>	<b>3 144</b>	<b>3,4</b>	<b>62,6</b>	<b>1,4</b>	<b>37,4</b>	<b>2,4</b>
<b>Norte</b>	<b>135</b>	<b>6,8</b>	<b>62,4</b>	<b>4,1</b>	<b>37,6</b>	<b>6,9</b>
Rondônia	18	16,7	63,2	8,3	36,8	14,3
Acre	4	17,6	54,0	14,6	46,0	17,2
Amazonas	35	14,6	64,1	8,1	35,9	14,5
Roraima	7	20,8	52,7	12,3	47,3	13,7
Pará	47	12,8	61,4	8,6	38,6	13,7
Amapá	6	25,9	58,9	13,4	41,1	19,2
Tocantins	17	15,0	68,5	8,6	31,5	18,8
<b>Nordeste</b>	<b>431</b>	<b>5,6</b>	<b>59,1</b>	<b>3,6</b>	<b>40,9</b>	<b>5,3</b>
Maranhão	29	14,5	58,9	7,7	41,1	11,0
Piauí	20	14,5	47,0	15,6	53,0	13,8
Ceará	71	13,8	60,0	7,4	40,0	11,1
Rio Grande do Norte	40	16,2	60,7	8,7	39,3	13,5
Paraíba	36	13,9	62,4	8,1	37,6	13,4
Pernambuco	90	14,5	54,9	9,6	45,1	11,7
Alagoas	19	17,1	58,0	9,9	42,0	13,6
Sergipe	24	19,5	56,5	9,3	43,5	12,1





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

Bahia	102	13,7	63,8	9,3	36,2	16,4
<b>Sudeste</b>	<b>1 745</b>	<b>5,8</b>	<b>62,7</b>	<b>2,2</b>	<b>37,3</b>	<b>3,7</b>
Minas Gerais	258	7,0	63,5	4,2	36,5	7,2
Espírito Santo	67	9,2	62,5	5,2	37,5	8,7
Rio de Janeiro	275	6,2	57,0	4,4	43,0	5,8
São Paulo	1 145	8,5	63,9	3,0	36,1	5,3
<b>Sul</b>	<b>614</b>	<b>4,1</b>	<b>63,2</b>	<b>2,2</b>	<b>36,8</b>	<b>3,8</b>
Paraná	222	7,6	64,9	3,2	35,1	5,9
Santa Catarina	177	6,3	63,6	3,0	36,4	5,3
Rio Grande do Sul	215	7,2	61,2	4,7	38,8	7,5
<b>Centro-Oeste</b>	<b>219</b>	<b>6,0</b>	<b>67,2</b>	<b>3,2</b>	<b>32,8</b>	<b>6,6</b>
Mato Grosso do Sul	30	11,8	69,4	6,4	30,6	14,6
Mato Grosso	55	11,3	69,4	5,8	30,6	13,2
Goiás	84	11,1	67,0	5,9	33,0	12,0
Distrito Federal	50	11,7	63,9	6,9	36,1	12,1

Fonte: IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, 2019, consolidado de primeiras entrevistas.

Além da dificuldade no acesso aos cargos de chefia e gerência no mercado de trabalho, dados do IBGE revelaram que, dentre os 20% dos trabalhadores com salários mais elevados, as mulheres ocupavam apenas 23% desses cargos e os homens correspondiam a 77%.

Dessa forma, as estatísticas confirmam que, apesar do nível de escolaridade das mulheres ser, em média, superior ao dos homens, elas ainda não ocupam os lugares de destaque nas relações empregatícias, seja quanto às maiores remunerações, seja quanto à assunção de cargos de chefia e gerência.

**Em outras palavras, além de a mulher trabalhadora precisar superar o “teto de vidro” (barreiras invisíveis que impedem as mulheres de ascender aos níveis hierárquicos mais elevados) apenas pelo simples fato de ser mulher, a CEF adiciona elementos discriminatórios, impossibilitando que as mulheres sejam promovidas em virtude de terem apenas realizado um acordo em uma ação coletiva.**

Desta forma, como guardião de todo o ordenamento jurídico, o Ministério





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

Público do Trabalho tem o dever de promover, em sua atuação, a igualdade de oportunidades a todas as pessoas, seja na admissão para o emprego, seja no curso do contrato de trabalho, ou até mesmo no momento da demissão, visando resguardar a dignidade do trabalhador e o pleno exercício da cidadania, considerando que a discriminação no trabalho é uma forma de atentar contra os direitos humanos, a ordem jurídica e o próprio regime democrático.

Logo, a título de reforço da presente argumentação, mister se faz a apresentação, pela CEF, de relação de todas as funcionárias que foram promovidas aos cargos de gerente nacional, superintendente nacional, diretor e vice presidente a partir de 03 de janeiro de 2019, objetivando o cotejo destes nomes com a relação de funcionárias que, beneficiadas pela ação coletiva ajuizada pelo sindicato dos Bancários no Distrito Federal, receberam o valor relativo ao mérito da ação, na medida em que, segundo o sindicato, algumas trabalhadoras optaram por não receber o dinheiro respectivo, certamente com medo de represálias decorrentes da discriminação em questão, o que requer desde já o MPT.

### **III.6.2 – Da violação ao exercício regular do direito de ação. Da violação ao direito de indenidade:**

A conduta ilegal da CAIXA integra uma política de discriminação contra trabalhadores que exercem seu direito fundamental de **livre acesso ao Poder Judiciário**, previsto no Art. 5º, inciso XXXV, da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, que assegura o livre acesso de qualquer cidadão ao Poder Judiciário, na medida em que nem mesmo a lei poderá excluir da apreciação deste Poder lesão ou ameaça a direito.

Ainda, afronta o Art. 7º, da Constituição Federal, em seu inciso XXIX, que assegura como direito social do trabalhador: *“ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho.”*

Sendo assim, o direito de ação, incondicionado, pertence a todos quantos aleguem ter sido lesados em seus direitos ou que estejam em vias de ser.





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

A maior perversidade da medida adotada é que não atinge apenas os trabalhadores que ajuizaram ações e foram diretamente discriminados, **mas impinge institucionalmente a noção nos trabalhadores de que buscar o Poder Judiciário é pernicioso, podendo, inclusive, trazer-lhes prejuízos diretos – como aconteceu com os demais colegas.**

Neste sentido, cumpre destacar, inclusive, que uma das testemunhas que prestou depoimento ao MPT informou expressamente temer por eventual represália em virtude de ter ajuizado uma ação individual em face da CAIXA, pleiteando a incorporação do CTVA, motivo pela qual acabou prestando depoimento apresentando vários argumentos para justificar a necessidade de ajuizamento da ação individual.

Também houve o depoimento de trabalhadoras informando que não foram promovidas por terem sido beneficiadas pela ação coletiva ajuizada pelo sindicato profissional.

Cabe ressaltar que em 2018, foi instaurado o IC 002915.2018.10.000/3, informando que a Caixa Econômica Federal – CEF constrangia seus empregados a não prestarem depoimento na condição de testemunhas perante a Justiça do Trabalho, sob pena de sofrerem demissão por justa causa, bem como que outros não poderiam assumir função gratificada, em razão de suposta existência de ações judiciais trabalhistas. No caso, diante do caso ter sido objeto de questionamento judicial pelo trabalhador interessado, bem como se constituir fato antigo, o MPT entendeu por bem arquivar o procedimento (**DOC. 116 – Relatório de Arquivamento do IC 002915.2018.10.000/3**).

Ora, de forma bem explícita e direta, **a empresa passou a mensagem de que os trabalhadores podem ser prejudicados caso ajuízem ações.** Percebe-se, assim, que os trabalhadores que já ajuizaram ações com relação à progressão ou aqueles que pretendiam fazê-lo foram diretamente atingidos. Mas, acima disso, **foi atingida toda a coletividade dos trabalhadores, inclusive futuros, com a cultura institucional que se criou, que veda e repreende o trabalhador que exerça o seu direito de ação.**

Não falta, ainda, quem observe que, na prática, os trabalhadores brasileiros apenas judicializam o conflito após a perda do emprego. E quem considere que o trabalhador





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

retaliado, isto é, despedido após ter demandado judicialmente a sua entidade empregadora, é alvo de um despedimento discriminatório (proibido e considerado nulo pela Lei n. 9.029/1995), devendo ser estabelecida uma garantia em seu favor, assim protegendo o trabalhador que exerce o direito de ação judicial no curso do contrato, seja como meio de tutela antidiscriminatória, seja como expressão do direito à tutela judicial efetiva<sup>9</sup>.

Nesse contexto, atingido o próprio núcleo do direito de ação, tolhido pela relação assimétrica de poder entre empregador e empregado.

A medida adotada pela empresa representa afronta a dois direitos fundamentais previstos no Art. 5º da Constituição Federal de 1988: o direito de ação (inciso XXXV) e do direito à igualdade (XLI).

Trata-se, assim, de **violação ao direito de indenidade**. “Indenidade”<sup>10</sup>, conforme nos ensina o Ministro Augusto César Leite de Carvalho, é a palavra a expressar, no Brasil, como antes o fora na Europa, a ideia de imunização, blindagem, proteção. E se a ideia é singular, a sua expressão não deve ser ambígua, mas incisiva, apta a distinguir um instrumento jurídico que é surpreendentemente útil e se oferece à absorção cultural. Ainda mais quando o código linguístico é de fácil compreensão também por não letrados, cidadãos leigos que não tardaram a incorporar ao seu vocabulário, por exemplo, a palavra inconstitucionalidade para indicar a ofensa a direito fundamental que se supunha existir, ou o signo boa-fé que revelaria a inapetência para perceber a fraude subjacente a algum negócio jurídico, ou ainda a radiosa expressão dignidade humana com vistas a delimitar o mínimo existencial que não pode ser perturbado por forças hegemônicas.

No âmbito laboral, como quiçá seja a realidade em outros hemisférios jurídicos, a proposta de imunizar os titulares de direitos fundamentais está disseminada, mas não sistematizada, porque aparece pontualmente na jurisprudência sem a necessária remissão ao propósito de amparar o exercício da ação judicial correspondente ao direito, além de

<sup>9</sup> AMADO, João Leal. Prescrição dos Créditos Laborais: quando e por quê? (Uma reflexão em tons). O Mundo do trabalho em movimento e as recentes alterações legislativas: um olhar lusobrasileiro / Benizete Ramos de Medeiros, coordenadora. São Paulo: LTr, 2018.

<sup>10</sup> CARVALHO, Augusto César Leite de. Garantia de indenidade no Brasil: o livre exercício do direito fundamental de ação sem o temor de represália patronal. São Paulo: LTr, 2013.







## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

proteger o direito mesmo.

Nessa acepção estrita, a garantia de indenidade nasceu como uma criação jurisprudencial baseada originalmente na ineficácia de atos que discriminassem os autores de demandas judiciais, evoluindo até abandonar a premissa da igualdade que supunha a existência de trabalhadores não demandantes sem o mesmo agravo e fundar-se definitivamente sobre o direito à tutela judicial efetiva. Não obstante a despedida seja a represália patronal mais comum, é certo que são igualmente inválidas outras medidas como as transferências e remoções, impossibilidade de promoção, alterações funcionais, restrição ao direito de aderir a regulamentos de empresa mais benéficos e mesmo a privação dissimulada de complementos salariais, pois o propósito é o de imunizar inteiramente o demandante contra qualquer ato patronal de retaliação pelo exercício do direito de ação<sup>11</sup>.

O direito de indenidade encontra respaldo no direito constitucional do trabalho pela interpretação dos incisos XXXV e XLI do Art. 5º, que garantem o direito de ação e de igualdade.

Ademais, o próprio Art. 3º da Constituição Federal de 1988 estabelece como objetivo fundamental da República Federativa do Brasil promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Diante do que estabelece a Constituição Federal, é princípio vetor a não discriminação, especialmente discriminação assentada no exercício legítimo de outro direito fundamental, como o direito de ação. Não há nenhum fator que justifique tal distinção.

A medida adotada pela empresa pública de não permitir a promoção a cargos da Alta Administração a trabalhadores que ajuizaram ação não sobrevive ainda ao cotejo com o estabelecido na a Convenção nº 111 da OIT e demais normas internacionais citadas no tópico acima.

Cabe ressaltar que a violação ao direito de indenidade não é matéria nova no âmbito da Caixa Econômica Federal – CEF, sendo que, em 2018, a 4ª Turma do TST entendeu ilegal norma interna da empresa pública ré, que exigia a renúncia do direito de

<sup>11</sup> CARVALHO, Augusto César Leite de. Garantia de indenidade no Brasil: o livre exercício do direito fundamental de ação sem o temor de represália patronal. São Paulo: LTr, 2013.





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

ação para reivindicar parcelas decorrentes do contrato do trabalho em face da adesão ao novo PCS da Caixa Econômica Federal - CEF, caracterizando-se, por conseguinte, como cláusula abusiva que consubstancia obstáculo ao direito-garantia constitucional de acesso ao Judiciário, insculpido no seu Art. 5º, inciso XXXV, *in verbis*:

*"AGRAVO DE INSTRUMENTO DA FUNCEF. NULIDADE POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. COMPETÊNCIA MATERIAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO. SOLIDARIEDADE. MULTA POR EMBARGOS DE DECLARAÇÃO PROTETÓRIOS. (...). RECURSO DE REVISTA DA RECLAMANTE. MIGRAÇÃO DE PLANO. RENÚNCIA DE AÇÕES. CEF. IMPOSIÇÃO REGULAMENTAR DE DESISTÊNCIA DE AÇÕES JUDICIAIS. PRINCÍPIO DA INAFASTABILIDADE DA JURISDIÇÃO. GARANTIA DE INDENIDADE. Cinge-se a controvérsia à eficácia de que condicionaram a adesão ao novo PCS da CEF à exigência de renúncia aos direitos nos quais se fundam as ações judiciais que já estavam em tramitação e as que, porventura, fossem ajuizadas. O caso configura típico caso de aplicação do instituto que a doutrina jurídica moderna, sobretudo espanhola, denomina garantia de indenidade, a qual consiste em técnica de proteção do exercício dos direitos fundamentais, na busca da ineficácia dos atos empresariais lesivos a esses direitos dos trabalhadores. O Supremo Tribunal Federal reconhece a relevância da pretensão ligada à garantia de indenidade, 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 coparticipe da força de produção" (RE 130206-PA, relator Ministro Ilmar Galvão, DJ de 14/8/1992). Há precedentes. Nesse contexto, entende-se que norma interna, exigindo a renúncia do direito de ação para reivindicar parcelas decorrentes do contrato do trabalho em face da adesão ao novo PCS da reclamada, revela-se cláusula abusiva a qual consubstancia obstáculo ao direito-garantia constitucional de acesso ao Judiciário, insculpido no seu Art. 5º, inciso XXXV. Recurso de revista conhecido e provido. (...) (ARR-377-22.2011.5.05.0195, 6ª Turma, Relator Ministro Augusto Cesar Leite de Carvalho, DEJT 20/04/2018).*

Ainda, quanto ao amplo direito constitucional de ação, assegurado aos





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

empregados, destaca- se ainda as seguintes decisões:

"I - AGRAVO DE INSTRUMENTO DA RECLAMADA. RECURSO DE REVISTA SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014. NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. QUANTUM INDENIZATÓRIO. REQUISITOS DO ARTIGO 896, § 1º-A, DA CLT, NÃO ATENDIDOS. Se o recurso de revista obstaculizado, interposto sob a égide da Lei 13.015/2014, não atende aos requisitos estabelecidos na nova redação do artigo 896, § 1º-A, da CLT, em especial no que se refere à indicação do trecho da decisão recorrida que consubstancia o prequestionamento da controvérsia objeto do recurso de revista, é desnecessário perquirir a respeito do acerto ou desacerto da decisão agravada concernente às questões de fundo. Confirmada a ordem de obstaculização, ainda que por fundamento diverso. Agravo de instrumento não provido. II - RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. AJUIZAMENTO DE RECLAMAÇÃO TRABALHISTA NO CURSO DO CONTRATO DE TRABALHO. REINTEGRAÇÃO. O Tribunal Regional condenou a empresa ao pagamento de indenização por danos morais em razão da conduta patronal de dispensar o empregado por ter ajuizado reclamação trabalhista contra ela, empregadora, no curso do contrato de trabalho. Todavia, indeferiu o pedido de reintegração no emprego, nos termos do Art. 1º da Lei 9.029/95. Esta Corte Superior consolidou o entendimento de que o empregador extrapola seu poder diretivo quando dispensa empregado que exerce seu legítimo direito de propor ação judicial (Art. 5º, XXXV, da Constituição Federal). Prevalece então a garantia de indenidade, ou seja, a imunização de todo aquele que exerce um direito fundamental. Além disso, nos termos do Art. 4º da Lei 9.029/95, o rompimento da relação de trabalho, por ato discriminatório do empregador, dá ensejo à reparação de ordem moral, conferindo ao empregado a opção entre a readmissão com ressarcimento integral de todo o período de afastamento ou indenização correspondente. Já o artigo 1º da referida lei enumera as hipóteses de aplicação do artigo 4º. Dessa forma, havendo registro no acórdão regional de que a dispensa do autor decorreu de ato discriminatório, como retaliação ao ajuizamento de reclamação trabalhista, é cabível sua reintegração, conforme exegese extraída do item I do artigo 4º da Lei 9.029/95. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. QUANTUM INDENIZATÓRIO. REQUISITOS DO ARTIGO 896, § 1º-A, DA CLT, NÃO ATENDIDOS. O recorrente não atentou para o novo requisito estabelecido, deixando de indicar em sua petição recursal o trecho da decisão recorrida que consubstancia o prequestionamento da controvérsia objeto do recurso de





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

revista. Recurso de revista não conhecido" (ARR-10424-21.2014.5.03.0061, 6ª Turma, Relator Ministro Augusto Cesar Leite de Carvalho, DEJT 14/02/2020).

"AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA – GARANTIA CONTRATUAL DE EMPREGO – DISPENSA ARBITRÁRIA - RETALIAÇÃO PELA PROPOSITURA DE RECLAMAÇÃO TRABALHISTA CONTRA O EMPREGADOR – INDENIDADE – NULIDADE DA DISPENSA – REINTEGRAÇÃO AO EMPREGO. A Corte regional registrou que, por meio de norma intitulada Política de Avaliação e Desenvolvimento, o reclamado instituiu um rigoroso sistema de avaliação dos trabalhadores, vinculando-se, por conseguinte, à adoção dos critérios ali estabelecidos para dispensa de pessoal. Nesse contexto, diante da evidência fática de que o reclamante obteve o melhor conceito nas avaliações às quais o reclamado se vinculou e, no entanto, foi dispensado arbitrariamente como forma de retaliação pelo exercício do direito constitucional de acesso ao Poder Judiciário, decidiu a Corte a quo reintegrar o trabalhador no emprego. A incorporação de condição mais benéfica estabelecida pela empresa ao contrato de trabalho decorre do princípio protetivo, que determina o caráter prospectivo do contrato de trabalho. Assim, o direito de não ser dispensado arbitrariamente se agrega ao patrimônio jurídico do trabalhador quando a empresa, por liberalidade, institui critérios para dispensa dos seus empregados. Nesse sentido, não há violação dos Arts. 5º, II, da Constituição Federal e 482 da CLT na decisão regional, porquanto a controvérsia foi dirimida em razão do estatuto contratual singular verificado nos autos. E, ainda que assim não fosse, a conduta empresarial de perseguir o trabalhador em razão do exercício regular do direito de ação também pode ser enquadrada no disposto no art. 1º da Lei nº 9.029/95, ensejando, de toda sorte, a reintegração do empregado, nos termos do art. 4º deste diploma legal. O direito do trabalhador de reclamar judicialmente contra as violações dos seus direitos laborais merece ser garantido em face de medidas de retaliação que ameacem a sua permanência no emprego, sob pena de inviabilizar a atuação do Poder Judiciário trabalhista no curso das relações de emprego. Cabe aqui a utilização do direito comparado, nos termos do art. 8º da CLT, a fim de trazer, do direito espanhol, a construção jurídica a partir da qual emergiu a garantia de indenidade, compreendida como a imunização que previne o trabalhador contra a represália empresarial a partir de quando ele ajuíza uma ação judicial em face do seu empregador. O art. 7º, I, da Constituição Federal não pode ser interpretado como um direito absoluto do empregador de dispensar imotivadamente, em detrimento dos demais bens jurídicos preservados pela ordem constitucional. Nesse sentido, a interpretação do art. 1º da Lei nº 9.029/95, à luz dos fundamentos da





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho insculpidos no art. 1º, III e IV, da Constituição Federal, bem como à luz do princípio da não discriminação contido no art. 3º, IV, da Lei Maior e amparado internacionalmente pela Convenção nº 111 da OIT, conduz à conclusão de que o rol de discriminações ali contidas não é taxativo, devendo abranger também a decorrente do exercício do direito de ação, porque o objetivo da diretriz constitucional vedatória da discriminação, num Estado Democrático de Direito, é afastar dos cidadãos toda constrição de direitos pautada em critérios ilegítimos, independentemente de quais sejam esses critérios. Agravo de instrumento desprovido" (AIRR-77700-47.2009.5.04.0019, 4ª Turma, Relator Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, DEJT 28/09/2012).

Importante ainda destacar que a **Lei nº 13.303/16**, ao dispor sobre o estatuto da empresa pública (caso da Caixa Econômica Federal – CEF), da sociedade de economia mista e de suas subsidiárias, de fato, veda, no § 2º de seu Art. 17, a indicação, para o Conselho de Administração e para a diretoria, de pessoa que tenha ou possa ter qualquer forma de **“conflito de interesse com a pessoa político-administrativa controladora da empresa pública ou da sociedade de economia mista ou com a própria empresa ou sociedade”** (inciso V).

Por sua vez, a **Lei nº 12.813/2013**, aplicável aos ocupantes de cargos de presidente, vice-presidente e diretor, ou equivalentes, de autarquias, fundações públicas, empresas públicas ou sociedades de economia mista (Art. 2º, inciso III), bem como aos ocupantes de cargos ou empregos cujo exercício proporcione acesso à informação privilegiada capaz de trazer vantagem econômica ou financeira para o agente público ou para terceiro (parágrafo único do Art. 2º); define o **conflito de interesses** como “a situação gerada pelo confronto entre interesses públicos e privados, que possa comprometer o *interesse coletivo ou influenciar, de maneira imprópria, o desempenho da função pública*” (Art. 3º, inciso I).

No entanto, a mencionada Lei disciplina as situações que configuram conflito de interesses e, por óbvio, **não se encontra elencado o direito constitucional de acesso ao Poder Judiciário**, tampouco este dispositivo da Lei n. 13.303/16 possui o conceito alargado que lhe foi dado pela CAIXA.

Por certo, a Lei seria inconstitucional se elencasse o direito constitucional de





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

acesso ao Poder Judiciário (direito de ação) como conflito de interesses, tratando-se, portanto, de conduta ilegal praticada pela CEF ao realizar pesquisas de eventuais ações ajuizadas ou acordos firmados e, no caso de resposta positiva, caracterizá-los como “conflitos de interesse”.

Noutro giro, importante apontar que, ao contrário do Código Civil de 1916, de cunho extremamente individualista, o Código Civil em vigor (2002) evoluiu para alcançar um patamar de proteção social mais elevado, ao ponto de positivizar a teoria já existente acerca do abuso de direito (melhor seria exercício abusivo do direito), quando dispôs no Art. 187 que: **“Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes”**.

Como pode ser notado, o exercício abusivo do direito passou a configurar ato ilícito (embora a doutrina prefira enquadrá-lo como categoria autônoma, não o incluindo no rol dos atos ilícitos). Isso decorre da adoção de alguns princípios basilares do Código Civil de 2002, notadamente eticidade e sociabilidade.

Conforme elucidado acima, a solução reside na observância da função social da propriedade como meio de atingimento do bem comum (Arts. 5º, XXIII e 170, III, CR/88), em respeito ao valor social do trabalho (Art. 1º, IV, CR/88) e aos princípios da boa-fé objetiva (Art. 422, CC) e da proteção da dignidade da pessoa do trabalhador (Art. 1º, III, CR/88).

Portanto, não é ético nem legal aceitar que o empregador possa não promover trabalhadores como prática discriminatória, pois, ainda que fosse direito do empregador (não é!), não pode ser usado com a finalidade de calar reivindicações e causar terror nos empregados, em nítida medida retaliatória. Assim, ainda que esse poder possa ser realizado sem motivo expresso, precisa ser mitigado pelo respeito e observância ao princípio da dignidade da pessoa humana, não podendo ser utilizado como ferramenta de punição do obreiro pelo exercício regular de seus direitos.

Não se pode considerar lícito, e portanto, regular exercício de direito, aquele que excede dos limites da boa-fé e pautado por critérios discriminatórios que não encontram guarida no primado da igualdade previstos no Art. 5º, caput, e 7º, XXX, ambos da CR/1988,





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

bem como na vedação à discriminação que se constitui um dos objetivos da República Federativa do Brasil previsto no Art. 3º, IV do texto constitucional.

No caso sob apreço, após colhidas as provas e supracitadas, resta clara a existência de uma conduta empresarial obstativa ao pleno exercício do direito de ação por parte de seus empregados. Em outras palavras, é fato notório no âmbito da empresa que trabalhadores que ajuízam ações judiciais ou, até mesmo, firmam acordos ou procedem com a execução de ações coletivas não conseguem ser promovidos para cargos de funções gerenciais, atitude que possui caráter nitidamente discriminatório, viola o direito de ação, bem como representa abuso de poder.

### III.7 – Do possível cometimento do crime de falso testemunho:

Ao ser perguntada pelo Procurador da República se teria outro caso de assédio sexual a indicar ou outras informações sobre o assunto, a TESTEMUNHA 33 disse em seu depoimento ao MPF que conhece pessoas que também teriam informações que se enquadram em casos de assédio sexual, como a TESTEMUNHA 38, que exercia a função de fotógrafo da presidência da Caixa. Segundo a depoente, o seguinte: **“ele sabe, ele sabe informações; ele sabe que ele já comentou;”**.

No entanto, em seu depoimento prestado ao MPF em 29 de julho do corrente ano, a TESTEMUNHA 38 **negou saber** de qualquer fato, ato ou comportamento do ex-presidente PEDRO DUARTE GUIMARÃES que possa caracterizar constrangimento de cunho sexual ocorrido no âmbito do programa Caixa Mais Brasil, nos termos abaixo resumidos (**DOC. 117 - Depoimento da Testemunha 38**):

- que viajava de modo alternado;
- que entrou no programa em setembro de 2020, aproximadamente;
- que alguns jantares eram fotografados;
- que as fotografias eram entregues diretamente na Caixa ou eram entregues pela empresa terceirizada;
- que tinha contato direto com algumas funcionárias que viajavam no programa;





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

- que não tem conhecimento de nenhum relato de natureza sexual, constrangimento ou avançar de sinal com essa conotação;
- que o comportamento do ex-presidente perante as mulheres era natural e o mesmo tratamento dado a mulheres era dado a homens;
- que o contato físico do ex-presidente perante homens e mulheres ora ou outra a postura era mais social; ora ou outra dava o braço para uma ou outra pessoa; na maioria das vezes dava um abraço apertado nos homens, abraço lateral; e nas mulheres era abraço lateral.

Destaque-se que a TESTEMUNHA 33 também indicou outras duas pessoas que também teriam informações que se enquadrariam em casos de assédio sexual, sendo que uma confirmou e a outra testemunha negou o fato relatado pela depoente.

Com efeito, a TESTEMUNHA 33 indicou a TESTEMUNHA 34, que era cinegrafista dos Caixa Mais Brasil e sempre viajava com o ex-presidente. E em seu depoimento prestado ao MPF, a TESTEMUNHA 34 confirmou tal informação nos seguintes termos: que via que algumas mulheres que tiravam fotos com o ex-presidente ficavam constrangidas porque ele abraçava demais; que às vezes você via no rosto da pessoa que ela estava incomodada, queria sair dali e não podia porque estava todo mundo sorrindo; que o ex-presidente abraçava todo mundo assim, principalmente mulheres; que dá pra ver que o ex-presidente escolhe alguém, geralmente uma mulher mais bonita, e tira foto várias vezes com ela, depois volta, abraça de novo, pega; que com as funcionárias que faziam parte do grupo da comitiva, via que elas estavam andando e do nada o ex-presidente dava um beliscão no culote; que essa situação chamava a atenção do depoente e ele pensava que ou o ex-presidente era muito íntimo ou ele estava passando dos limites.

A TESTEMUNHA 33 também indicou a TESTEMUNHA 28, que atuava na organização do Caixa Mais Brasil, o qual teria comentado com a depoente que uma vez ele foi deixar um remédio ao presidente no quarto do ex-presidente e quando ele abriu a porta uma gerente executiva estava lá dentro do quarto dele.

No entanto, em seu depoimento prestado ao MPT em 20.09.2022 ao MPT a







## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

TESTEMUNHA 28 **negou ter visto tal fato**, nos seguintes termos a seguir transcritos: “**QUE o depoente nunca viu nenhuma funcionária dentro do quarto de hotel do ex-presidente;**”.

Segundo o Art. 342 do Código Penal, constitui crime de falso testemunho “Fazer afirmação falsa, ou negar ou calar a verdade como testemunha, perito, contador, tradutor ou intérprete em processo judicial, ou administrativo, inquérito policial, ou em juízo arbitral.”.

*In casu*, a possível **materialidade** está demonstrada pelos depoimentos por videoconferência prestados pelas TESTEMUNHAS 33 e 38, compartilhados com o MPT pelo MPF, referentes ao Procedimento Investigatório Criminal n. 1.16.000.002481/2022-96, em trâmite no Ministério Público Federal, no qual, perguntado ao depoente se ele presenciou algum ato do ex-presidente de natureza sexual, constrangimento ou avançar de sinal com essa conotação, ele afirmou que não tem conhecimento, em flagrante contradição com o depoimento da TESTEMUNHA 33 e da TESTEMUNHA 34.

Em relação à **autoria**, os elementos acima destacados demonstram que a TESTEMUNHA 38 foi o possível autor do crime de falso testemunho, evidenciado pelo vídeo de seu depoimento ao Ministério Público Federal perante dois Procuradores da República, em evidente dissonância com a realidade documentada nos presentes autos.

Destaque-se que no início da audiência o Sr. TESTEMUNHA 38 foi **expressamente advertido** pelo Procurador da República que estava sendo ouvido na qualidade de testemunha e não como investigado, motivo pelo qual não poderia mentir.

Além disso, é importante ressaltar que a TESTEMUNHA 38 estava **acompanhado de Advogado**, a afastar qualquer alegação de desconhecimento das consequências advindas de eventual cometimento do crime de falso testemunho.

Em relação à TESTEMUNHA 28, a possível **materialidade** está demonstrada pelos depoimentos por videoconferência prestados pelas TESTEMUNHAS 33 e 28, vez que, perguntado ao se depoente se ele presenciou alguma funcionária dentro do quarto de hotel do ex-presidente, ele afirmou que nunca viu, em flagrante contradição com o depoimento da TESTEMUNHA 33.

Em relação à **autoria**, os elementos acima destacados demonstram que a





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

TESTEMUNHA 28 foi o possível autor do crime de falso testemunho, evidenciado pelo Termo de Depoimento ao MPT.

Considerando se tratar de possível crime contra a administração da justiça no âmbito federal, em detrimento de serviços da União, a competência para apuração é da Polícia Federal, nos termos do Art. 144, § 1º, incisos I e IV, da Constituição da República de 1988.

Portanto, ante a existência de indícios de que as TESTEMUNHAS 38 e 28 mentiram ou se calaram para não comprometer a si ou a outrem, mister se faz a apuração de possível crime de falso testemunho, mediante a remessa por esse Juízo, à Polícia Federal, de peças carreadas aos presentes autos sob sigilo.

### III.8 – Da força probante do inquérito civil público:

De início, mister esclarecer que a presente ação foi ajuizada após extensa investigação levada a efeito no âmbito de um **inquérito civil público** instaurado pelo MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABAALHO, em cujos autos ficou demonstrada a ocorrência dos fatos denunciados (assédios sexual e moral), bem como descoberto outro fato ilícito (discriminação contra funcionárias mulheres beneficiárias de decisão judicial em ação coletiva ajuizada pelo sindicato profissional no Distrito Federal).

Como é cediço, o inquérito civil público é um procedimento administrativo oficial, realizado no âmbito da função institucional do Ministério Público, com expressa previsão no Art. 129, incisos III e VI, da Constituição Federal.

Constitui um procedimento administrativo facultativo posto à disposição do *Parquet* para fins de colheita de informações necessárias à formação de seu convencimento acerca da necessidade de eventual propositura da ação civil pública.

Tudo o que é produzido em um inquérito civil, como diligências, requisições, inspeções, audiências e demais atos previstos no Art. 8º da Lei Complementar nº 75/93 e regulamentados pela Resolução CNMP no 23/2007, dispõe-se a formar o convencimento do Representante do Ministério Público acerca da ocorrência ou não de um ato ilícito que





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

reclame sua atuação.

É importante ressaltar que o inquérito civil é um procedimento administrativo regido pelo princípio inquisitivo, em que não é necessária a existência do contraditório, uma vez que as provas colhidas serão utilizadas no processo judicial, caso não haja solução consensual do conflito, quando poderão ser contraditadas, assegurando-se a ampla defesa.

Destarte, ao ajuizar a presente ação civil pública, o MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO trouxe aos autos as provas que foram decisivas e suficientes para formar seu convencimento acerca dos ilícitos cometidos – prática de assédios sexual, moral e discriminação contra mulheres - e que, certamente, serão igualmente capazes de convencer o Poder Judiciário.

O valor do inquérito civil como prova em juízo decorre de ser uma investigação **pública** e de caráter **oficial**. Portanto, quando levados a Juízo como meio de prova documental, aos documentos públicos se aplica a presunção de veracidade de que trata o Art. 405 do Código de Processo Civil, nos seguintes termos:

*Art. 405. O documento público faz prova não só da sua formação, mas também dos fatos que o escrivão, o chefe de secretaria, o tabelião ou o servidor declarar que ocorreram em sua presença.*

Ibraim Rocha esclarece que "*o inquérito civil público é o **procedimento do Estado, sob a direção do Ministério Público, que visa a apurar, a investigar, a colher dados a respeito de fatos que envolvam interesses metaindividuais***" (in "*Ação civil pública e o processo do trabalho*", 2ª edição, Ed. LTr, 2001, p. 54).

Analisando o valor probante do procedimento oficial, Ronaldo Pinheiro de Queiroz destaca que o **inquérito civil não é um fim em si mesmo, mas instrumento de atuação e colheita de provas e assevera que:**

*"Nesse contexto, portanto, os elementos de convicção colhidos no inquérito civil são meios de prova, pois se são aptos para formar a opinião jurídica do membro do Ministério Público, de certo também o são para o magistrado, que poderá livremente analisar o material obtido e avaliar se aquela convicção formada pelo procurador ou promotor procede ou não."* ("A





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

eficácia probatória do Inquérito Civil no processo judicial", in Revista de Processo, nº 146, ano 32, Editora Revista dos Tribunais, 2007, p. 189-204).

Na mesma direção, **a jurisprudência prevalecente do TST é pacífica em reconhecer o valor probante dos elementos de prova colhidos pelo *Parquet***, como exemplificam os seguintes julgados:

*(...) 2 – INQUÉRITO CIVIL. VALOR PROBANTE. RANSCEND~ENCIA NÃO RECONHECIDA. 2.1 – O TST firmou posicionamento no sentido e que o inquérito civil, não obstante o seu caráter unilateral e inquisitório, desfruta de eficácia probatória, de maneira que seu conteúdo pode ser considerado pelo órgão Judicante para a formação de seu convencimento, cabendo ressaltar apenas que sua força probante é relativa, e, portanto, que deve ser confrontado com os demais elementos de prova dos autos. 2.2 – Além disso, não se pode perder de vista que o contraditório e a ampla defesa serão exercidos no curso do processo judicial, momento em que parte poderá apresentar contraprova a fim de desconstituir o registrado no inquérito civil. 2.3 – Nesse passo, incólume o art. 5º, LIV e LV, da Constituição Federal. Agravo a que se nega provimento. (...) (TST – Ag 125-48.2015.5.20.0005, 3ª Turma, Rel. Min. Alberto Bastos Balazeiro, Publ. 24/06/2022)*

*CERCEAMENTO DE DEFESA – CONDENAÇÃO FUNDADA EM PROVA PRODUZIDA EM INQUÉRITO CIVIL – LIVRE CONVENCIMENTO MOTIVADO. 1. O inquérito civil possui valor probante e, desse modo, pode ser apreciado como meio de prova em Ação Civil Pública. Seu valor probatório é relativo, deve ser o inquérito confrontado com as demais provas produzidas nos autos. 2. No caso dos autos, o Eg. Tribunal Regional do Trabalho confrontou os depoimentos colhidos dos autos do inquérito civil com os depoimentos das testemunhas ouvidas em juízo e concluiu que o conjunto probatório não foi capaz de infirmar as evidências produzidas no inquérito civil. Assim, demonstrou-se o efetivo exame das provas produzidas pelos Réus, procedimento que demonstra o efetivo contraditório e respeito ao devido processo legal. 3. O inconformismo da Recorrente quanto à apreciação das provas pelo juízo a quo também não procede, pois foi observado o princípio processual do livre convencimento motivado. (TST – RR- 1089-76.2013.5.10.0009, 8ª Turma, Rel. Min. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, publ. 27/10/2017)*





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

***“1 - RECURSO DE REVISTA DAS RÉS - CONDENAÇÃO FUNDADA EM PROVA PRODUZIDA EM INQUÉRITO CIVIL – VIOLAÇÃO AOS PRINCÍPIOS DO CONTRADITÓRIO E DO DEVIDO PROCESSO LEGAL – INOCORRÊNCIA 1. O inquérito civil possui valor probante e, desse modo, pode ser apreciado como meio de prova em Ação Civil Pública. Seu valor probatório é relativo, devendo ser o inquérito confrontado com as demais provas produzidas nos autos. 2. No caso dos autos, o Eg. Tribunal Regional do Trabalho acrescentou que a “contraprova produzida em audiência pelos réus não foi suficiente para elidir tais elementos de prova, data vênua do entendimento adotado no primeiro grau” (fl. 1435). Desse modo, demonstra-se que houve o efetivo exame das provas produzidas pelos Réus com o inquérito civil, procedimento que demonstra o efetivo contraditório e respeito ao devido processo legal.”. (PROCESSO Nº TST-RR-1310-54.2011.5.10.0001, 8ª Turma, Rel. Min. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, j. 11 de maio de 2016, DEJT de **13.05.2016**)***

Contudo, as premissas expostas não significam, evidentemente, que os elementos constantes do inquérito civil não possam ser contrapostos ante a atuação da defesa (princípio do contraditório), mas tal impugnação deverá ser feita de maneira concreta, na qual a parte alegante exponha e comprove a sua assertiva.

No mesmo sentido, conferindo valor probante e presunção de veracidade, legitimidade e legalidade ao inquérito civil, **só podendo ser rebatido por contraprova de superior robustez**, eis precedente do C. Tribunal Superior do Trabalho:

***RECURSO DE REVISTA. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. INQUÉRITO CIVIL PÚBLICO. LAUDO DE INSPEÇÃO DO MINISTÉRIO DO TRABALHO. MEIO DE PROVA. VALIDADE. À luz do disposto no art. 405 do CPC, os documentos públicos gozam de presunção de legitimidade e somente podem ser desconstituídos por meio de contraprova produzida pela parte adversa, não bastando para tanto, a singela impugnação. Os laudos de inspeção do Ministério do Trabalho e as peças de inquérito civil público, promovido pelo Ministério Público do Trabalho, desfrutam de valor probante e, sem elementos que contradigam os fatos neles descritos, não podem ser ignorados como meios de prova. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido. (TSTR- 11616-64.2015.5.01.0075 – 3ª Turma, Rel. Min. Alberto Bresciani, DJe 06.08.2021).***

***MANDADO DE SEGURANÇA. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. DISCRIMINAÇÃO INDIRETA. TUTELA DE URGÊNCIA. VALOR***





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

**PROBATÓRIO DO INQUÉRITO CIVIL. O material colhido no inquérito civil merece uma apreciação diferenciada, pois é oriundo de uma investigação pública e de caráter oficial, sujeita a amplo controle jurisdicional. A prova obtida no exercício dessa atividade, portanto, goza de presunção de veracidade e de legitimidade, tal como os atos administrativos em geral. Tratando-se de demanda que versa sobre discriminação indireta – ou seja, aquela feita de forma velada, pretendendo esconder a sua própria ocorrência -, cresce a importância das provas indiciárias e daquelas colhidas por amostragem, como no caso concreto, cujo exame conjunto e sistemático confere credibilidade à narrativa contida na exordial, justificando a concessão da tutela de urgência na origem. Segurança denegada (TRT- 4 – MS 0021103-03.2018.5.04.0000, 1ª Seção de Dissídios Individuais, DJ 25/03/2019)**

Igualmente é a orientação do E. STJ:

**“O Superior Tribunal de justiça também possui jurisprudência no sentido de que ‘as provas colhidas no inquérito têm valor probatório relativo, porque colhidas sem a observância do contraditório, mas só devem ser afastadas quando há contraprova de hierarquia superior, ou seja, produzida sob a vigilância do contraditório’ |(STJ REsp 476.660/MG, Rel. Ministra Eliana Calmon, Segunda Turma, DJ 04/08/2003). Em igual sentido: STJ, AgRg no AREsp 572.859/RJ, Rel. Ministro Humberto Martins, Segunda Turma, DJ 03/02/2015; REsp 644.994/MG, Rel. Ministro João Otávio de Noronha, Segunda Turma, DJe 21/03/2005” (AgInt no AREsp 1155352/GO, Segunda Turma, Relatora Ministra Assusete Magalhães, DJe 10.04.2018)**

Não resta dúvida, portanto, da validade dos documentos ora apresentados como meio de prova, suficientes a sustentar a procedência dos pedidos do *Parquet* na presente ação.

### III.9 – Da necessidade de tutela inibitória: obrigação de fazer/não-fazer:

Em resumo, são os seguintes os fatos apurados na investigação do MPT e confirmados por depoimentos de funcionários em atividade e por uma Jornalista externa aos quadros da CEF: **(1)** funcionárias foram vítimas de assédio sexual praticado pelo ex-presidente; **(2)** pelo menos um funcionário e uma funcionária foram vítimas de agressão física





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

praticada pelo ex-presidente; **(3)** o ex-presidente quebrava aparelhos de celular em momentos de raiva, tendo havido a troca de pelo menos 5 aparelhos de uso exclusivo do ex-presidente; **(4)** havia proibição velada de uso da cor vermelha no âmbito da empresa e tal restrição partia diretamente do ex-presidente; **(5)** o ex-presidente frequentemente tratava as pessoas aos gritos e palavrões; **(6)** o ex-presidente fazia brincadeiras constrangedoras e perigosas; **(7)** algumas funcionárias passaram a sofrer assédio moral por terem recusado as investidas sexuais do ex-presidente; **(8)** o ex-presidente assediou moralmente a vice-presidente que o instou a tomar providências sobre denúncia de assédio sexual; **(9)** o clima de trabalho era muito tenso na gestão do ex-presidente, levando pelo menos doze funcionários e funcionárias a se afastar do serviço por determinação médica ou a começar tratamento psiquiátrico ou psicológico, inclusive por *Burnout*; **(11)** houve um aumento de no mínimo 27,79% dos casos de afastamentos por doenças mentais relacionadas a CID-F na gestão do ex-presidente; **(12)** houve um aumento de no mínimo 303% na média anual de denúncias de assédio recebidas na empresa pública durante a gestão do ex-presidente e **(13)** há discriminação contra trabalhadores que ajuízam ação em face da CAIXA, com o estabelecimento de restrição velada à promoção de mulheres para cargos da Alta Administração.

Induvidoso, portanto, que as condutas denunciadas – e robustamente comprovadas pelos depoimentos acima transcritos, além de documentos carreados aos autos do inquérito civil público – caracterizam ***assédio sexual*** e ***assédio moral***, além de ***tratamento discriminatório***.

Evidencia-se nas relações de trabalho mencionadas nos depoimentos em questão a exposição dos trabalhadores a situações humilhantes, vexatórias, constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho, bem como a perseguição aos funcionários que exercem o direito constitucional de livre acesso ao Poder Judiciário, em especial as mulheres beneficiadas por decisão proferida em ação coletiva ajuizada pelo sindicato profissional.

A prática destas condutas é vinculada, na maioria das vezes, a uma relação de





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

poder, como sói ocorrer no presente caso.

Com o intuito de cessar tais práticas no âmbito da CAIXA ECONÔMICA FEDERAL, o MPT busca por intermédio da presente ação civil pública a concessão de uma **tutela inibitória**, prevista expressamente no Art. 497, parágrafo único, do CPC, segundo o qual *“Para a concessão da tutela específica destinada a **inibir a prática, a reiteração ou a continuação de um ilícito**, ou a sua remoção, é irrelevante a demonstração da ocorrência de dano ou da existência de culpa ou dolo.”*

A tutela inibitória se materializa através da imposição de obrigações de fazer ou não fazer, buscando prevenir ocorrência, repetição ou continuação de um ilícito. Na definição precisa de Marinoni: *“a ação inibitória se volta contra a possibilidade do ilícito, ainda que se trate de repetição ou continuação. Assim, é voltada para o futuro e não para o passado”* (*Técnica processual e tutela dos direitos*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2004. p. 255).

Embora já esteja devidamente embasada na legislação ordinária – vide, por exemplo, Art. 11 da Lei nº 7.347/85 e Art. 497 do CPC -, o seu real fundamento é de natureza **constitucional**. A garantia constitucional do acesso à Justiça (Art. 5º, XXXV) abrange não só a tutela contra a efetiva lesão, como também contra a ameaça a direito.

Assim, o que o MPT pretende, em termos de provimento inibitório, é que a empresa pública seja compelida a **abster-se** de submeter, consentir ou tolerar que trabalhadores que lhe prestem serviços sejam expostos ao chamado **assédio moral no trabalho**, ao **assédio sexual** e à **discriminação**, nos termos dos pedidos abaixo formulados, bem como seja obrigada a cumprir obrigações de fazer de cunho preventivo à ocorrência de tais condutas.

Quanto à obrigação de fazer, considerando a gravidade das práticas de assédio, a pretensão é de condenação da CEF a **promover**, no prazo de 180 (cento e oitenta) dias, através de profissionais externos da área de psicologia social, imediato diagnóstico do meio ambiente psicossocial do trabalho, com vistas a detectar qualquer forma de abalo psíquico das empregadas e dos empregados públicos, incorporando os resultados e conclusões do documento técnico aos seguintes programas de saúde da empresa pública:







## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

Programa de Gerenciamento de Risco (NR 1) e Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO - (NR 7).

As obrigações de fazer e não fazer citadas não possuem prazo final para serem exigidas, devendo ser cumpridas pela CEF enquanto a empresa praticar atividade econômica nas condições descritas nesta petição, até porque todos os pedidos formulados estão expressamente fundamentados em lei, cujas normas devem ser observadas a todo o momento pelo empregador, nos termos do Art. 157 da CLT.

Outrossim, o Art. 84, § 4º, do CDC e os Arts. 536, *caput* e parágrafo primeiro, e 537 do CPC autorizam expressamente a imposição de multas para forçar ao cumprimento da obrigação.

Além disso, o ordenamento pátrio concebe a responsabilidade objetiva pela manutenção de um meio ambiente do trabalho hígido, saudável e seguro. É a racionalidade que se extrai dos Arts 6º; 7º, inciso XXII; 200, inciso VIII; 225, § 3º, da CF/88; do Art. 157 da CLT; do Art. 3º da Lei 8.080/90 e do Art. 14, § 1º, da Lei 6938/81, cuja redação é a seguinte:

*[...] § 1º - Sem obstar a aplicação das penalidades previstas neste artigo, é o poluidor obrigado, independentemente da existência de culpa, a indenizar ou reparar os danos causados ao meio ambiente e a terceiros, afetados por sua atividade. O Ministério Público da União e dos Estados terá legitimidade para propor ação de responsabilidade civil e criminal, por danos causados ao meio ambiente.*

Vigoram, pois, os princípios da **prevenção, da precaução** e o da **melhoria contínua**, a orientar a tutela do direito fundamental a um meio ambiente de trabalho que garanta a vida, a saúde, a segurança e o bem-estar do trabalhador.

Desta forma, além da necessidade de inibição do comportamento assediador patronal judicialmente, para preservação da integridade psicofísica daqueles quem vendem sua força de trabalho à empresa pública, bem como para a salvaguarda de seus mais básicos direitos juslaborais e de sua dignidade, mostra-se imprescindível a elaboração e o





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

cumprimento de uma política efetiva de combate ao assédio e à discriminação no âmbito da empresa pública.

Desta forma, para fins de combate e prevenção de novas ocorrências de assédio e discriminação, mister se faz que a 1ª ré elabore e implemente uma Política de Combate permanente contra a prática de assédio moral, assédio sexual e discriminação no meio ambiente de trabalho.

A Política deverá ser aplicável a todo o corpo funcional e institucional da CAIXA ECONÔMICA FEDERAL (empregados públicos permanentes; ocupantes de funções de confiança ou de cargos comissionados; terceirizados; aprendizes e estagiários), incluindo a Alta Administração (Presidente, Vice-Presidentes e integrantes do Conselho de Administração), regendo-se pelos seguintes preceitos:

*I – Respeito à dignidade da pessoa;*

*II – Fomento da ética e da integridade;*

*III – Prevenção à intimidade, à liberdade de convicção filosófica e política, à vida privada, à honra, à imagem das pessoas, por meio da preservação do sigilo dos dados pessoais das partes envolvidas e do conteúdo das apurações;*

*IV – Fomento de atividades integrativas, preventivas e educativas, voltadas à sensibilização, à conscientização, à capacitação, ao diálogo, à construção de redes de apoio e à promoção de melhorias da cultura organizacional;*

*V – Fomento de atividades integrativas, preventivas e educativas, voltadas à sensibilização, à conscientização, à capacitação, ao diálogo, à construção de redes de apoio e à promoção de melhorias da cultura organizacional;*

*VI – Busca de soluções consensuais e da comunicação não violenta para os problemas de relacionamento verificados no ambiente de trabalho, consideradas as formas de vulnerabilidade dos envolvidos; e*

*VII – Transparência e monitoramento das ações pertinentes a este instrumento.”*

Ainda, deverá prever que qualquer pessoa que, no âmbito do CEF, se sinta vítima de condutas que possam configurar assédio e discriminação nas relações





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

socioprofissionais, possa registrar sua denúncia, ter garantido o sigilo de seus dados pessoais e não sofrer retaliação.

A denúncia poderá conter, unicamente: I – identificação do(s) agressor(es), ou justificativa da impossibilidade de fazê-lo; e II – informações detalhadas sobre a conduta que pode configurar assédio ou discriminação, contendo, se possível, lugar, data e nomes de pessoas que também foram vítimas ou presenciaram o fato.

O canal interno também deve possibilitar o registro de denúncias no modo anônimo, sem a necessidade da identificação compulsória da pessoa denunciante.

Também deve ser instituído um protocolo de resguardo da pessoa denunciante contra eventuais retaliações, de fácil acionamento.

Além disso, deve ser criado um fluxo de tratamento das denúncias de forma sigilosa e prevendo medidas de efetiva apuração, como a oitiva de pessoas que trabalharam junto ou subordinadas à pessoa acusada de assédio ou discriminação; a busca de registros anteriores de ocorrência contra a mesma pessoa; a consulta aos canais de denúncia de empregadores anteriores, ainda que a pessoa denunciada possua vínculo precário com a empresa pública etc.

Por outro lado, a CEF deve criar e dar publicidade a cartilhas informativas na intranet e e-mail explicando o que é assédio moral, assédio sexual e discriminação para entendimento dos empregados e demais trabalhadores que lhe prestam serviço.

Também deve promover a realização de palestras e atividades ministradas por profissionais habilitados, garantindo que todos seus empregados participem ao menos uma vez por ano das atividades, incluindo os que exerçam cargos de chefia, direção e assessoramento. A finalidade específica destas medidas é orientar os trabalhadores para identificar e resolver eventuais conflitos que venham ou possam vir a caracterizar assédio moral praticado por superiores hierárquicos e/ou colegas de trabalho. Estas palestras deverão abordar, também, esclarecimentos médicos a respeito dos malefícios que essa prática pode causar à saúde e à própria vida da vítima, com a finalidade de manter-se um





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

convívio natural e pacífico entre todos os empregados e superiores hierárquicos, bem como informar acerca das obrigações previstas no presente instrumento.

A Política deverá ser avaliada globalmente e readequada a novas situações fáticas (econômicas, políticas, estruturais, organizacionais, mercadológicas) e jurídicas a cada 2 (dois) anos, restando impossibilitada, contudo, a sua supressão.

### III.10 – Do dano moral coletivo decorrente das práticas de assédio sexual, assédio moral e discriminação:

A Constituição Federal assegurou a possibilidade de indenização do dano moral, tendo como preceito a dignidade da pessoa humana, contido no Art. 1º, inciso III. Ao consagrar esse princípio, a Carta Magna causou uma mudança em termos de responsabilidade civil, com alteração do enfoque, que tradicionalmente se dirigia para a tutela dos direitos patrimoniais, realçando a punição ao agente, voltando-se para a proteção da vítima e de seus interesses extrapatrimoniais.

No plano infraconstitucional o dever de indenizar está disciplinado nos Arts. 186 e 927 e segs., do Código Civil, que tanto admite o dano decorrente da antijuridicidade do ato, como derivado de responsabilidade objetiva, vinculada ao risco.

Os assédios sexual e moral apontados na exordial são agravados, na medida em que dirigido a empregadas e empregados públicos e praticado pelo Presidente de um banco público, a quem, no exercício de suas funções, deve pautar-se **“pelos padrões da ética, sobretudo no que diz respeito à integridade, à moralidade, à clareza de posições e ao decoro, com vistas a motivar o respeito e a confiança do público em geral.”**, conforme estabelece o Art. 3º do CÓDIGO DE CONDUITA DA ALTA ADMINISTRAÇÃO FEDERAL.

A conduta comprovada é inaceitável, pois além de violar a honra, a imagem e a dignidade sexual das funcionárias do banco público, ainda lhes causou profunda apreensão com a possibilidade de serem acusadas de conivência com a situação ilegal ou com eventuais prejuízos às suas carreiras como retaliação por terem denunciado o fato.

Já a discriminação contra empregadas beneficiadas de ação coletiva proposta





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

pelo sindicato profissional e contra todos os empregados que ajuizaram ação em face da CAIXA na busca de seus direitos acarretados prejuízos de natureza funcional e financeira, além de descrédito na instituição pública que os remunera.

Presentes o ato ilícito, o dano e a culpa dos réus, é cabível a reparação dos danos morais.

Ao que se tem, a CAIXA ECONÔMICA FEDERAL, ao permitir a submissão de seus empregados a situações, ações ou omissões que caracterizam assédio moral, assédio sexual e discriminação, viola a integridade psíquica e a dignidade da pessoa humana, fundamento do Estado Democrático do Direito (Art. 1º, III, da CF/88). E tais valores foram violados de forma direta pelo então Presidente da CEF e de forma indireta, por omissão, pelos integrantes do Conselho de Administração, os quais, por este motivo, também devem ser responsabilizados.

Trata-se de um conjunto de atos ilícitos que prejudica **os atuais trabalhadores da empresa pública (empregados públicos efetivos, comissionados, terceirizados e estagiários), os que já se desligaram da CAIXA e os que podem vir a sê-lo (os empregados *in potentia*)**, de modo a prejudicar uma coletividade de pessoas nos seus bens materiais e imateriais juridicamente protegidos.

Demais disso, **estas condutas também prejudicam a própria sociedade como um todo**, pois o ordenamento jurídico está sendo descumprido e as normas jurídicas foram erigidas pelo legislador como um caminho seguro para se alcançar o bem comum e a paz social. Quando a ofensa se dirige ao ordenamento jurídico, a lesão a direitos da personalidade se dá a nível transindividual, pois a coletividade como um todo se sente violada no seu *senso ético comum* de fazer parte de uma sociedade civilizada e democrática, onde vigore a garantia de que as regras do jogo estão pré-estabelecidas e serão cumpridas por todos.

Ora, se o particular sofre uma dor psíquica ou passa por uma situação vexatória, **a coletividade, vítima de dano moral, sofre de despreço, descrença em relação ao poder público e à ordem jurídica**. Padece a coletividade de intranquilidade,





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

insegurança.

É neste contexto que surge a noção de dano moral coletivo, que desponta como sendo a **lesão a nível transindividual dos direitos da personalidade** (lesão a grupos, categorias, classes de pessoas e/ou à sociedade), que também merece a devida reparação e reprimenda judicial.

A possibilidade de reparação do dano moral coletivo encontra-se prevista expressamente em lei: Arts. 5º, incisos V e X, e 114, inciso VI, da Constituição da República de 1988; Art. 1º, inciso IV, da Lei nº 7.347/85; Art. 6º, incisos VI e VII, da Lei nº 8.078/90 e Arts. 186, 927, 932 e 942 do Código Civil, aplicáveis ao Direito do Trabalho por força do Art. 8º, parágrafo único, da CLT, de modo que não se há de falar em impossibilidade legal de condenação da CAIXA ECONÔMICA FEDERAL e dos réus, pessoas físicas, a reparar a lesão provocada a direitos da personalidade da sociedade e da coletividade de trabalhadores prejudicada pelo ato ora impugnado.

Além disso, a **Lei nº 6.938/1991**, que versa sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, contempla a responsabilização solidária de todos aqueles que, por sua conduta, de maneira direta ou mesmo indireta, tenham causado dano ambiental (Arts. 3º, inciso IV, e 14, § 1º). **Ora, se há responsabilidade objetiva e solidária para responder pelo dano, é razoável concluir que tal responsabilidade também deve ser aplicada ao gestor público que pratica o ato lesivo ao meio ambiente do trabalho, previsto constitucionalmente (Art. 200, inciso VIII, Constituição Federal).**

Além disso, o assédio moral na esfera pública traduz comportamento antidemocrático e antirrepublicano que ofende o bem comum, o valor social do trabalho, e no caso particular dos autos, violar também a liberdade ideológica e de convicção política, além da livre expressão, atingindo a dignidade de todos os trabalhadores envolvidos, ainda que pessoalmente não tenham sido alvo das afrontas diretas do empregador.

As provas dos autos revelaram a criação de um sistema de gestão de pessoal na CAIXA ECONÔMICA FEDERAL baseado no medo, que não respeita a dignidade dos trabalhadores e causa um rastro de abalo moral nos obreiros a ele submetidos.





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

Mesmo considerando a extrema dificuldade da prova do assédio sexual, ante o temor generalizado de retaliação, o acervo probatório constituído na fase investigativa revela que algumas funcionárias da CEF foram vítimas desta conduta odiosa e continuam sendo vítimas dos efeitos deletérios desta violência psicológica.

**Além disso, a prática de assédio moral estabeleceu um padrão de conduta que foi seguido por outros gestores da Alta Administração, de que são exemplos as denúncias apresentadas contra o então Vice-presidente CELSO LEONARDO BARBOSA e a então Presidente da Caixa Seguridade CAMILA AICHINGER, já tendo sido recebidas 4 denúncias contra o primeiro, inclusive uma de assédio sexual, e quatro contra a presidente, conforme informou a CAIXA ao MPT (DOC. 49 – Ofício 0664/2022-CORED, de 06.09.2022).**

Já a discriminação contra quem exerce seu direito constitucional de ação trouxe prejuízo a diversos trabalhadores, principalmente às empregadas que não puderam ser promovidas a cargos da Alta Administração, vedando a tal almejada ascensão profissional por motivo ilícito, conduta esta que não foi combatida pelo ex-presidente da empresa pública.

Deste modo, é absolutamente repreensível a conduta do réu PEDRO DUARTE GUIMARÃES ao contaminar o meio ambiente de trabalho da CAIXA ECONÔMICA FEDERAL com um comportamento hostil, desrespeitoso e profundamente atentatório à dignidade do cidadão-trabalhador, não remanescendo outra hipótese que não seja a sua responsabilização solidária pelo dano moral coletivo.

Destaque-se que não se trata de pretensão de reparação civil ou moral dos trabalhadores individualmente considerados. **Os danos extrapolam a seara individual, atingindo direitos metaindividuais, vez que foram causados a toda uma gama de trabalhadores submetidos ao ambiente laboral instável da empresa, e, em larga escala, a toda a sociedade, também prejudicada por não poder contar com empregados públicos psicológica e emocionalmente equilibrados no cumprimento escorreito de suas funções públicas, sociedade esta que, ao fim e ao cabo, é quem paga a conta de um sistema previdenciário sobrecarregado.**





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

Nesta senda, diante da comprovação do desrespeito a interesses transindividuais trabalhistas pela imposição de um meio ambiente do trabalho hostil e prejudicial à saúde mental e emocional dos trabalhadores, com consequências nefastas alastradas à toda a sociedade, afigura-se necessária a reparação não só pelos danos causados, mas para desestimular a conduta ilícita por parte da CAIXA ECONÔMICA FEDERAL, dos integrantes de seu Conselho de Administração e do seu ex-Presidente.

Ressalte-se que a reparação a título de dano moral coletivo não se confunde com a reparação a título individual, uma vez que possui objeto mais amplo e vai além da duplicidade de finalidades desta (*compensatória* em relação à vítima e *punitiva* em relação ao ofensor). Além destas, a reparação coletiva também possui um cunho *pedagógico-preventivo*, na medida em que leva o infrator a refletir sobre seus atos de modo a não mais errar, abstendo-se de praticar atos que impliquem em novas condenações no futuro.

Quanto ao valor da indenização,

- considerando o **caráter ilegal, abusivo e cruel dos atos praticados pelo então Presidente da CAIXA**, com a aquiescência da empresa pública;
- considerando a **gravidade das condutas ilícitas** delineadas nesta inicial (práticas absurdas de assédio sexual, assédio moral e discriminação);
- considerando a **extensão do dano já causado**;
- considerando a inequívoca consciência do **caráter ilícito da conduta praticada**;
- considerando a **extensão subjetiva da lesão**, que atingiu empregados públicos permanentes e empregados ocupantes de cargos de confiança;
- considerando a necessidade de se conferir o **efeito pedagógico da sanção**, capaz de coibir a reiteração da conduta e de servir de exemplo para que os demais Administradores Públicos se vejam desestimulados de assim proceder;
- considerando, por fim, que o dano moral, diferentemente do dano patrimonial, **não pode ser integralmente restituído**, mas tão-somente compensado;







## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

o Ministério Público do Trabalho pede a condenação solidária da CAIXA ECONÔMICA FEDERAL, de seu ex-presidente PEDRO DUARTE GUIMARÃES e MEMBROS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO ao pagamento de indenização compensatória por danos morais coletivos, no *quantum* mínimo a ser especificado abaixo.

Tais valores deverão ser revertidos em prol de um fundo destinado à *restituição dos bens lesados*, conforme previsto no Art. 13 da Lei nº 7.347/85. No caso de interesses difusos e coletivos na área trabalhista, tal indenização pode ser revertida em favor de órgãos e entidades reconhecidamente voltados para a proteção dos direitos transindividuais dos trabalhadores ou de cunho social, cuja atividade seja de notório interesse público, sempre por meio de doação de bens e/ou serviços, a serem especificados em sede de liquidação.

Acerca deste tema, vale transcrever, as lições de Marcos Antônio Ferreira Almeida, expostas no texto “**A efetividade da reparação do dano moral coletivo na Justiça do Trabalho**” in Revista do Ministério Público do Trabalho n. 39:

*“Assim, num verdadeiro Estado Democrático de Direito, o hermeneuta não deve se ater apenas à literalidade dos textos normativos. É necessário buscar, na medida do possível, a evolução da norma escrita e a superação das deficiências advindas de sua rigidez, a fim de lhe conferir a atualidade e o alcance necessários para acompanhar a dinâmica social que marca o mundo contemporâneo. De acordo com Emília Sako e Hermann Hackradt, **“é chegada a hora de aliar ao descumprimento reiterado de direitos elementares e fundamentais de todo trabalhador a aplicação destas penalidades, e que no mínimo criativo admite sejam revertidas as sanções impostas em prol de instituições de amparo social, e de programas que erradicam os vícios do mundo do trabalho contemporâneo”** (grifou-se).*

Portanto, no que concerne à destinação dos recursos provenientes de condenação por dano moral coletivo, tem-se que o fomento a iniciativas diretamente voltadas





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

à coletividade acaba por atingir, de maneira indiscutível, a finalidade social prevista pelo legislador, qual seja: a efetiva reparação dos bens jurídicos lesados.

#### III.10.a - Responsabilidade solidária e objetiva da CAIXA:

Atribui-se ao empregador a obrigação de reparar o dano, tendo em vista o dever geral de cautela, que lhe é inerente em decorrência do próprio poder diretivo, que impõe ao empregador a iniciativa de providências necessárias ao salutar ambiente de trabalho, tudo derivado da sua condição de empregador. Neste sentido, o Art. 186 do Código Civil é expresso ao afirmar que *“Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.”*, cabendo sendo certo que, nos termos do Art. 927 do mesmo Código, *“Aquele que, por ato ilícito (Arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.”*

A vasta prova apresentada com a exordial confirma a prática de assédios sexual e moral pelo ex-presidente da CAIXA, que possui responsabilidade solidária e objetiva por ato de seu preposto, nos termos do Art. 942 do Código Civil.

Também restou demonstrado que a CAIXA **não tomou providências** para apurar a **primeira denúncia de assédio sexual** apresentada contra o ex-presidente da empresa em 05.07.2019, quando o Sr. PEDRO DUARTE GUIMARÃES estava há apenas 6 (seis) meses no exercício do cargo.

Além disso, os elementos de prova carreados ao inquérito civil demonstram a prática de discriminação contra mulheres e demais trabalhadores que ajuízam ação em face da CAIXA.

Como consequência, incumbe à CAIXA ECONÔMICA FEDERAL o pagamento de danos morais decorrentes de assédios sexual e moral praticados pelo seu ex-Presidente contra as funcionárias e os funcionários que foram submetidos a este tipo de violência, bem como pela prática de discriminação.

#### III.10.b - Responsabilidade pessoal do ex-presidente PEDRO DUARTE





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

#### GUIMARÃES:

O ex-presidente da CAIXA, como agente dos assédios sexual e moral constatados pelo MPT, também deve responder diretamente pela reparação.

Isso porque o conjunto probatório aqui reunido demonstrou que os atos ilícitos na CAIXA ECONÔMICA FEDERAL foram todos diretamente praticados pelo seu ex-Presidente, Sr. PEDRO DUARTE GUIMARÃES.

Não se pode, pois, considerá-lo sequer mero partícipe, vez que autor ou protagonista do cenário de medo que se instalou no banco público a partir de sua posse.

Destarte, entende o Ministério Público que não seria adequado punir apenas o banco público, o que, ao fim e ao cabo, resultaria em dano apenas à coletividade por ele representada.

Impõe-se, ao contrário, a responsabilização direta daquele que, por atos ilícitos e com evidente dolo, estava contaminando um ambiente de trabalho até então saudável, que conta com a presença de funcionários com muitos anos de dedicação ao banco público.

Assim é que, considerando todo o aqui exposto, mister se faz a condenação do ex-Presidente da CAIXA, o Sr. PEDRO DUARTE GUIMARÃES, ao pagamento de indenização por danos morais coletivos, nos termos do Art. 223-E da CLT, segundo o qual **“São responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão.”**

Além disso, tratando-se de ação civil pública ambiental, também incide à hipótese a norma dos **Arts. 3º, inciso IV, e 14, § 1º, da Lei n. 6.938/81**, que estabelece a responsabilização objetiva e solidária de todos aqueles que, por sua conduta, de maneira direta ou mesmo indireta, tenham causado dano ambiental.

Por fim, encontram-se presentes os pressupostos gerais de responsabilidade civil, conforme a clássica regra de responsabilidade civil, que prevê ao causador do dano a obrigação de reparação, nos termos dos **Arts. 186, 932 e 942 do Código Civil**, ante a injusta





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

lesão provocada pela conduta comissiva do ex-presidente do banco público à coletividade de trabalhadores e à sociedade, presente o nexo de causalidade.

#### **III.10.b.1 - Da possibilidade de responsabilização pessoal do agente público por atos ilícitos.**

Apesar de o texto constitucional ter abordado expressamente a responsabilidade objetiva do ESTADO pelos atos de seus agentes (Art. 37, § 6º), o constituinte originário se silenciou sobre a possibilidade de o AGENTE PÚBLICO ser demandado, diretamente, para responder sobre os atos ilícitos de que é autor.

Desde 1988, esse silêncio constitucional têm causado intensos debates no âmbito da doutrina e da jurisprudência. O que se discute é: aquele que é lesado por um ato praticado por um SERVIDOR PÚBLICO tem que, necessariamente, ajuizar sua ação em face do ESTADO ou, a partir das regras gerais de responsabilidade civil, pode ajuizar sua ação diretamente contra o AGENTE PÚBLICO?

**Basicamente, há duas posições bem consolidadas sobre o tema:** para uma, o lesado apenas pode ajuizar sua ação em face do ESTADO; para outra, o lesado pode escolher ajuizar sua ação em face do ESTADO (à luz da responsabilidade objetiva) ou e do AGENTE PÚBLICO (à luz da responsabilidade subjetiva), existindo uma responsabilidade solidária.

Quem defende a primeira posição, interpretando o silêncio constitucional como uma proibição, agarra-se no seguinte argumento: o Art. 37, § 6º, da CF é uma dupla garantia. Ao lesado, é uma garantia de que irá direcionar sua demanda em face do Estado, que é solvente e tem patrimônio para pagar suas dívidas. Ao agente público, é uma garantia de que apenas será processado pela pessoa jurídica da qual faz parte em posterior ação de regresso.

Quem defende a segunda posição, pauta-se nos seguintes argumentos:

1) É uma faculdade do autor escolher se quer perseguir a responsabilidade objetiva do ESTADO ou a responsabilidade subjetiva do particular ou se quer perseguir as duas simultaneamente, sendo que o texto constitucional não veda essa possibilidade;





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

2) O ajuizamento de ação diretamente em face do AGENTE PÚBLICO promove máxima efetividade ao princípio republicano pelo qual o administrador público tem responsabilidade por seus atos;

3) O ajuizamento de ação diretamente em face do agente público promove máxima efetividade aos princípios da economia, celeridade e eficiência, pois torna desnecessário que a pessoa jurídica de direito público se veja obrigada a promover posteriormente ação de regresso contra o AGENTE PÚBLICO com nova movimentação da máquina judiciária;

4) O ajuizamento de ação diretamente em face do AGENTE PÚBLICO mostra-se, em muitos casos, favorável ao lesado, já que a execução da condenação não ocorre pelo moroso regime de precatórios;

5) Toda pessoa com personalidade jurídica e capacidade de gozo e exercício tem responsabilidade por seus atos.

Essa é a posição chancelada por CELSO ANTÔNIO BANDEIRA DE MELLO<sup>12</sup>:

*"A norma visa a proteger o administrado, oferecendo-lhe um patrimônio solvente e a possibilidade de responsabilidade objetiva em muitos casos. **Daí não se segue que haja restringindo sua possibilidade de proceder contra quem lhe causou o dano**" (...) "A circunstância de haver acautelado os interesses do lesado e dos condenados a indenizar não autoriza concluir que acobertou o agente público, limitando sua responsabilização ao caso de ação regressiva movida pelo Poder Público judicialmente condenado"*

Essa posição também já foi adotada pelo SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA:

*"[...] há de se franquear ao particular a possibilidade de ajuizar a ação diretamente contra o servidor, suposto causador do dano, contra o Estado ou contra ambos, se assim desejar. A avaliação quanto ao ajuizamento da ação contra o servidor público ou contra o Estado deve ser decisão do suposto lesado. Se, por um lado, o particular abre mão do sistema de responsabilidade objetiva do Estado, por outro também não se sujeita ao regime de precatórios". STJ - REsp: 1325862 PR 2011/0252719-0, Relator: Ministro LUIS FELIPE SALOMÃO, Data de Julgamento: 05/09/2013, T4 -*

<sup>12</sup> BANDEIRA DE MELLO, Celso Antonio. Curso de Direito Administrativo. São Paulo: Editora Malheiros, 26ª Ed. 2009.





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

QUARTA TURMA, Data de Publicação: DJe 10/12/2013.

Destaque-se que tal discussão foi travada ANTES do advento da denominada “reforma trabalhista”, que incluiu na CLT o Art. 223-E, segundo o qual **“São responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão.”**

Trazendo-se a discussão para o caso concreto, o Sr. PEDRO DUARTE GUIMARÃES, como adulto, maior de dezoito anos, pessoa instruída, deve responder diretamente pelos seus atos em face das funcionárias e dos funcionários públicos da CAIXA ECONÔMICA FEDERAL, devendo ser analisada, nestes autos, a responsabilidade subjetiva do assediador, oportunizando-se a ele direito de defesa e contraditório.

**Aliás, desde já, o MPT declara que tem interesse em executar eventual crédito decorrente da presente demanda, em primeiro lugar, em face do Sr. PEDRO DUARTE GUIMARÃES**, considerando que essa decisão promoverá de forma mais célere a reparação dos bens jurídicos coletivos lesados, e, além disso evitará que o banco público tenha que posteriormente ajuizar ação de regresso em face de seu ex-presidente para, somente depois de sabe-se lá quantos anos, obter um ressarcimento.

Trata-se, ademais, de uma questão de justiça. É justo que o Sr. PEDRO DUARTE GUIMARÃES arque o quanto antes pelas consequências de seus atos ilícitos, inclusive de violência psicológica contra outros trabalhadores, afinal uma justiça que tarda gera a sensação de impunidade.

### **III.10.b.2 - Da recente decisão do STF envolvendo o tema em debate e por que ela não se aplica ao caso dos autos.**

Sobre a ótica jurisprudencial, ainda é necessário fazer um importante apontamento à luz do debate promovido em torno do silêncio constitucional sobre a possibilidade de responsabilidade direta do agente público.





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

O MPT não desconhece que, recentemente, o STF decidiu, em julgamento com repercussão geral, que não seria possível responsabilizar diretamente o agente por seus atos ilícitos. A tese fixada pela SUPREMA CORTE<sup>13</sup> foi a seguinte:

*“A teor do disposto no artigo 37, parágrafo 6º, da Constituição Federal, a ação por danos causados por agente público deve ser ajuizada contra o Estado ou a pessoa jurídica de direito privado, prestadora de serviço público, sendo parte ilegítima o autor do ato, assegurado o direito de regresso contra o responsável nos casos de dolo ou culpa.”*

**Contudo, essa decisão não é aplicável ao vertente caso, sendo necessária a realização de uma distinção (*distinguishing*) entre o precedente judicial do STF e o caso em análise.**

Para tanto, o MPT irá demonstrar, em três etapas, a nítida distinção que urge seja feita para o trato desta questão, considerando em especial a sua qualidade de parte autora no feito. Com esse propósito, a seguir, o MPT irá: 1) relatar a situação fática que foi julgada pelo STF; 2) expor as razões de decidir adotadas pelo STF; 3) expor os motivos pelos quais as razões de decidir adotadas pelo STF não se aplicam ao caso concreto.

Qual foi a situação fática decidida pelo STF?

Um SERVIDOR MUNICIPAL, pessoa física, motorista de ambulância, ajuizou ação diretamente em face da PREFEITA do respectivo MUNICÍPIO. Na inicial, narrou que a PREFEITA havia determinado o deslocamento do SERVIDOR para outro local de trabalho, 30km distante de sua casa, como ato de perseguição política, em virtude de o SERVIDOR ter sido VEREADOR no passado recente e ter feito oposição ao governo. Pediu, em virtude disso, que a PREFEITA fosse condenada ao pagamento de indenização por danos materiais e morais.

Nos autos, instaurou-se controvérsia a respeito da legitimidade passiva da PREFEITA e essa controvérsia elevou-se ao STF. A CORTE debruçou-se sobre os

<sup>13</sup> RE 1.027.633, DJE de 06.12.2019.





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

seguintes questionamentos: poderia o motorista ter ajuizado ação diretamente em face da agente pública, postulando que ela diretamente pagasse indenização por danos morais? Deveria o motorista ter ajuizado ação em face do MUNICÍPIO?

Quais foram as razões de decidir adotadas pelo STF?

Como visto, o STF decidiu que a ação do motorista deveria ter sido intentada em face do MUNICÍPIO, e não da própria agente pública responsável pelo ato ilícito. A *ratio decidendi* principal é o argumento já visto de que a norma do Art. 37, § 6º, é uma dupla garantia.

No voto do relator, ministro MARCO AURÉLIO, podem ser extraídas as seguintes razões de decidir:

*“A Constituição Federal preserva tanto o cidadão quanto o agente público, consagrando dupla garantia. A premissa ensejadora da responsabilidade civil do Estado encontra guarida na ideia de justiça social. A corda não deve estourar do lado mais fraco. O Estado é sujeito poderoso, contando com a primazia do uso da força. O indivíduo situa-se em posição de subordinação, de modo que a responsabilidade objetiva estatal visa salvaguardar o cidadão. No tocante ao agente público, tem-se que esse, ao praticar o ato administrativo, somente manifesta a vontade da Administração, confundindo-se com o próprio Estado. A possibilidade de ser acionado apenas em ação regressiva evita inibir o agente no desempenho das funções do cargo, resguardando a atividade administrativa e o interesse público.”*

A respeito da dupla garantia, sob a perspectiva do agente público, o ministro ALEXANDRE DE MORAES teceu as seguintes considerações:

*“A possibilidade de responsabilização direta, per saltum, submeteria a pessoa do agente público a um grau irrazoável de exposição a questionamentos judiciais por atos praticados no exercício da função. Se considerados, por exemplo, os órgãos e carreiras que exercem múnus fiscalizatório, ou mesmo de persecução penal, vislumbram-se inúmeras situações em que a prática de atos de ofício lançaria um ônus*







## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

*desproporcional sobre a pessoa do agente público. Titulares de interesses desfavorecidos pela atuação do Poder Público poderiam estrategicamente demandar contra os agentes públicos responsáveis, como forma de intimidação ou represália.”*

Por que referidas razões de decidir não são aplicáveis ao caso concreto?

**Diferentemente do caso julgado pelo STF, aqui, na presente demanda, o autor da ação é uma instituição estatal, o MINISTÉRIO PÚBLICO – e não um particular.** E essa circunstância faz total diferença para a possibilidade da responsabilização direta do Sr. PEDRO DUARTE GUIMARÃES.

Desde a promulgação da Constituição Federal em 1988, o que sempre esteve em debate era se um terceiro lesado, particular, poderia ajuizar uma ação diretamente em desfavor do agente público. **Porém, a discussão nunca foi se o MINISTÉRIO PÚBLICO ou outros agentes estatais atuando com base no interesse público poderiam ou não intentar a responsabilização direta do servidor por seus atos ilícitos.**

Ainda que se admita que o Art. 37, §6º, encerra em si uma dupla garantia em benefício do lesado e do agente público, tem-se que essa garantia não está sendo violada no presente caso. **Nos autos, o Sr. PEDRO DUARTE GUIMARÃES está sendo processado pelo próprio ESTADO, neste ato representado por uma de suas instituições, o MINISTÉRIO PÚBLICO.**

Não suficiente, se é verdade que o Art. 37, § 6º, da CF/88 é uma garantia para o agente público, protegendo-o de eventuais questionamentos judiciais abusivos e excessivos (o que não é o caso), também é verdade que o MINISTÉRIO PÚBLICO é constitucionalmente o defensor da ordem jurídica e dos interesses sociais e individuais indisponíveis, tendo a garantia constitucional de valer-se das ações judiciais para cumprimento de seu papel (Art. 127 da CF/88). Desse modo, se no caso concreto existir um confronto entre as duas garantias constitucionais (a do AGENTE PÚBLICO e a do MINISTÉRIO PÚBLICO), então o Poder Judiciário deve resolver tal confronto pela lógica da





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

ponderação, sempre à luz dos princípios da unidade e harmonização da Constituição. Nessa diretriz, é plenamente adequado, necessário e proporcional em sentido estrito permitir que o MP, defensor da ordem jurídica, acione diretamente o causador do dano.

**Frise-se, por fim, que a aplicação do entendimento do STF ao caso concreto traria grande contradição jurídica em afronta à interpretação sistemática do ordenamento jurídico.** Explica-se. No universo jurídico, prevalece a máxima de que quem pode o mais, também pode o menos. Ora, o MINISTÉRIO PÚBLICO, que é uno e indivisível, tem a possibilidade de ajuizar diretamente em face de servidores públicos ímprobos ações penais<sup>14</sup> e ações de improbidade administrativa,<sup>15</sup> que podem resultar, inclusive, em pena de prisão e de perda do cargo.

**Sendo assim, se o MP pode manejar diretamente em face do agente público ações penais e de improbidade administrativa – instrumentos jurídicos que têm consequências drásticas –, com muito mais razão pode ajuizar, diretamente em face do servidor, ações de natureza cível, com cunho meramente reparatório. Entendimento diverso fugiria da interpretação sistemática do ordenamento jurídico.**

E, atualmente, em reforço a esta tese, tem-se o novel Art. 223-E da CLT, segundo o qual **“São responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão.”**

Logo, segue-se que o Sr. PEDRO DUARTE GUIMARÃES pode ser diretamente responsabilizado por órgão integrante da estrutura de Estado pelos créditos decorrentes da presente demanda, não sendo aplicável ao caso o entendimento do STF

<sup>14</sup> Art. 24. Nos crimes de ação pública, esta será promovida por denúncia do Ministério Público, mas dependerá, quando a lei o exigir, de requisição do Ministro da Justiça, ou de representação do ofendido ou de quem tiver qualidade para representá-lo (CÓDIGO DE PROCESSO PENAL).

<sup>15</sup> Art. 37, § 4º - Os atos de improbidade administrativa importarão a suspensão dos direitos políticos, a perda da função pública, a indisponibilidade dos bens e o ressarcimento ao erário, na forma e gradação previstas em lei, sem prejuízo da ação penal cabível (CONSTITUIÇÃO FEDERAL).

Art. 17. A ação principal, que terá o rito ordinário, será proposta pelo Ministério Público ou pela pessoa jurídica interessada, dentro de trinta dias da efetivação da medida cautelar. (LEI DE IMPROBIDADE ADMINISTRATIVA)





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

firmado no RE 1.027.633.

#### III.10.b.3 - Do exercício do direito de regresso nos próprios autos.

Eventualmente, caso esse Juízo entenda que apenas a CAIXA pode ser responsabilizada, o MPT concorda desde já que o direito de regresso da Administração Pública seja exercido nos próprios autos.

O exercício do direito de regresso nos próprios autos principais é medida que se coaduna aos princípios da **economia, celeridade e eficiência**, considerando que não será necessário que a CAIXA maneje nova ação em face do servidor que praticou os atos ilícitos.

E mais, como o agente público autor dos ilícitos já figura no polo passivo desde o início da demanda, o exercício do direito de regresso nestes autos também se alinha aos princípios do **contraditório e ampla defesa**, já que o Sr. PEDRO DUARTE GUIMARÃES será intimado de todos os atos, terá a possibilidade de se manifestar em todas as fases processuais, terá a possibilidade de deduzir alegações e apresentar provas com potencial de convencer o Juízo, podendo se valer de todos os meios lícitos de defesa.

É verdade que, no mais das vezes, a competência para a ação de regresso entre a Administração Pública e o Servidor Público é da JUSTIÇA COMUM, em autos apartados da causa principal. No entanto, no caso, a ação de regresso deve ser exercida nessa JUSTIÇA ESPECIALIZADA, por força do princípio da **unidade da convicção**. É que, de acordo com referido princípio, não convém que sejam decididas por juízos diferentes causas com qualificações e pedidos jurídicos diversos, mas que têm origem no mesmo fato histórico. Se o mesmo fato houver de ser submetido à JUSTIÇA por mais de uma vez, é melhor que as decisões sejam tomadas por um mesmo ramo do PODER JUDICIÁRIO, a fim de se evitarem decisões contraditórias.





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

#### III.10.b.4 - Conclusão quanto à responsabilidade pessoal do agente público:

Pelo exposto, há de ser reconhecida a responsabilidade subjetiva do Sr. PEDRO DUARTE GUIMARÃES por todos os seus atos comissivos, bem assim da responsabilidade objetiva da CAIXA ECONÔMICA FEDERAL.

Na hipótese não almejada de apenas ser reconhecida a responsabilidade da CAIXA, o MPT não se opõe que, ao menos, o direito de regresso seja exercido nos vertentes autos.

Portanto, requer o MPT a condenação da CAIXA ECONÔMICA FEDERAL ao pagamento da indenização por dano moral coletivo, sendo sua responsabilidade objetiva, com fulcro no Art. 37, § 6º, da CF/88, bem como o reconhecimento da responsabilidade solidária do Sr. PEDRO DUARTE GUIMARÃES pelo cumprimento da referida obrigação de pagar, com base na responsabilidade subjetiva e solidária dos causadores do dano, prevista no novel Art. 223-E da CLT, nos Arts. 3º, inciso IV, e 14, § 1º da Lei nº 6.938/1991 e no Art. 942 do Código Civil.

#### III.10.c - Responsabilidade pessoal dos integrantes do Conselho de Administração:

A Lei n. 6.404/76 dispõe sobre as Sociedades por Ações. Em seu Art. 142, inciso III, referida lei estabelece que “Compete ao conselho de administração: (...); III - fiscalizar a gestão dos diretores, examinar, a qualquer tempo, os livros e papéis da companhia, solicitar informações sobre contratos celebrados ou em via de celebração, e quaisquer outros atos;”.

E em seu Art. 158, § 1º, a Lei n. 6.404/76 prevê que “O administrador não é responsável por atos ilícitos de outros administradores, salvo se com eles for conivente, se negligenciar em descobri-los ou se, deles tendo conhecimento, deixar de agir para impedir a sua prática. Exime-se de responsabilidade o administrador dissidente que faça consignar sua divergência em ata de reunião do órgão de administração ou, não sendo possível, dela dê ciência imediata e por





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

*escrito ao órgão da administração, no conselho fiscal, se em funcionamento, ou à assembleia-geral.”.*

Já a responsabilidade pessoal dos membros do conselho de administração é expressa no § 2º deste mesmo dispositivo legal: “Os administradores são solidariamente responsáveis pelos prejuízos causados em virtude do não cumprimento dos deveres impostos por lei para assegurar o funcionamento normal da companhia, ainda que, pelo estatuto, tais deveres não caibam a todos eles.”.

Por sua vez, a Lei n. 13.303/2016 dispõe sobre o estatuto jurídico da empresa pública, da sociedade de economia mista e de suas subsidiárias, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

Em seu Art. 18, inciso I, referida lei estabelece que “Sem prejuízo das competências previstas no art. 142 da Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976, e das demais atribuições previstas nesta Lei, compete ao Conselho de Administração: I - discutir, aprovar e monitorar decisões envolvendo práticas de governança corporativa, relacionamento com partes interessadas, política de gestão de pessoas e código de conduta dos agentes;”.

Em seu inciso II, referido dispositivo legal dispõe o seguinte: “*competete ao Conselho de Administração: implementar e supervisionar os sistemas de gestão de riscos e de controle interno estabelecidos para a prevenção e mitigação dos principais riscos a que está exposta a empresa pública ou a sociedade de economia mista, inclusive os riscos relacionados à integridade das informações contábeis e financeiras e os relacionados à ocorrência de corrupção e fraude;*”.

Já o inciso IV do mesmo dispositivo da Lei n. 13.303/2016 estabelece que compete ao conselho de administração avaliar o desempenho, individual e coletivo, de periodicidade anual, dos diretores da empresa pública ou da sociedade de economia mista.

Além desta previsão genérica, a Lei n. 13.303/2016 também trouxe um exemplo de responsabilização pessoal dos integrantes do conselho de administração por ato omissivo, conforme dispõe seu Art. 23, § 2º, segundo o qual “*Competete ao Conselho de Administração, sob pena de seus integrantes responderem por omissão, promover anualmente análise de atendimento das metas e resultados na execução do plano de negócios e da estratégia de longo prazo, devendo publicar suas conclusões e informá-las ao Congresso Nacional, às Assembleias Legislativas, à Câmara Legislativa do Distrito Federal ou às Câmaras Municipais e aos respectivos tribunais de contas, quando houver.*”.





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

Consoante se vê, aos integrantes do conselho de administração da empresa ré cabe a fiscalização dos atos dos gestores, sob pena de responsabilização pessoal.

*In casu*, restou demonstrado que a CAIXA ECONÔMICA FEDERAL recebeu a primeira denúncia de assédio sexual contra seu ex-presidente quando este encontrava-se há apenas 6 meses no cargo (05.07.2019); e não houve o andamento devido ao caso no âmbito interno da empresa.

Já a primeira denúncia de assédio moral contra o referido ex-presidente foi recebida após 8 meses no cargo (30.09.2019); e a única providência adotada pela CAIXA foi o encaminhamento do caso à Comissão de Ética Pública, que, por sua vez, arquivou a denúncia (**DOC. 52** – Resposta da Comissão de Ética Pública apresentada ao MPT em 14.09.2022).

Após isso, as denúncias de assédio sexual e moral foram sendo apresentadas no canal interno da CAIXA sem que nenhuma medida fosse adotada pelo Conselho de Administração, que, no exercício de seu dever de fiscalizar, não exercido, já poderia ter dado um basta à situação a partir do recebimento das primeiras denúncias, evitando-se que os casos de assédio se repetissem e tomassem a proporção a que chegaram.

Além disso, encontram-se presentes os pressupostos de responsabilidade civil trabalhista dos membros do Conselho de Administração, conforme a clássica regra de responsabilidade civil, que prevê ao causador do dano a obrigação de reparação, nos termos dos **Arts. 186, 932 e 942 do Código Civil**, ante a injusta lesão provocada por sua conduta comissiva à coletividade de funcionárias e funcionários da CAIXA, bem como porque indubitavelmente presente o nexo de causalidade.

A condenação dos membros ao pagamento de indenização por danos morais coletivos também é permitida pelo Art. 223-E da CLT, segundo o qual “***São responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão.***”.

Por fim, tratando-se de ação civil pública ambiental, também incide à hipótese a norma dos **Arts. 3º, inciso IV, e 14, § 1º, da Lei n. 6.938/81**, que estabelece a





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

responsabilização objetiva e solidária de todos aqueles que, por sua conduta, de maneira direta ou mesmo indireta, tenham causado dano ambiental.

#### **III.10.d – Dos critérios para a fixação do valor da indenização por danos morais decorrentes das práticas de assédio sexual, assédio moral e discriminação:**

O valor da indenização deve aliviar a dor, o sofrimento e a apreensão das funcionárias vitimadas, bem como da sociedade, violada no seu sentimento comum de fazer parte de uma comunidade civilizada e democrática.

Também deve reprimir a conduta ilícita da empresa e de seu preposto, com finalidade pedagógica.

Deve levar em consideração a extensão do dano (Art. 944 do Código Civil), a situação econômica das partes e o grau de culpa dos réus, sem gerar o enriquecimento indevido das vítimas.

Por fim, deve desestimular as práticas ilegais combatidas e servir de exemplo aos demais administradores públicos e privados.

Considerando os elementos contidos nos autos e os critérios de fixação do valor da indenização acima referidos, tem-se o seguinte:

1 – **extensão do dano:** o dano sofrido pelas funcionárias assediadas sexualmente foi extremamente grave, também compartilhado por todos os trabalhadores que sofreram assédio moral; alguns funcionários e funcionárias foram afastados do trabalho para tratamento psicológico ou psiquiátrico, inclusive por *Burnout*, tendo havido aumento considerável de afastamentos previdenciários por CID-F na ordem de no mínimo 27,79% na gestão do ex-presidente; outros trabalhadores, ainda que não tenham pedido licença médica, começaram a fazer tratamento psicológico ou psiquiátrico; além disso, muitas funcionárias não puderam ser promovidas a cargos da Alta Administração por terem sido beneficiadas por ação coletiva ajuizada pelo sindicato profissional.

Considerando que a remuneração mensal básica de um Técnico Bancário Novo





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

recém admitido na referência 201 da Estrutura Salarial Unificada 2008, a partir de 01.09.2022, conforme informou a CEF, é de R\$ 3.579,00, o MPT toma este valor como base, multiplicado pela quantidade de funcionários da CAIXA indicada na RAIS de 2020 (106.637), considerando que, no mínimo, toda a coletividade de empregados da CAIXA foi violada no seu sentimento comum de pertencimento à empresa pública, sendo certo que toda a sociedade brasileira e a classe trabalhadora também se sentiram consternados quando a notícia da ilicitude virou um escândalo nacional, totalizando o valor de R\$ 258.000.000,00 (duzentos e cinquenta e oito milhões de reais);

**2 – grau de culpa dos réus:** o ex-presidente teve atuação direta na prática de assédio sexual e a CAIXA deixou dolosamente de investigar a primeira denúncia de assédio sexual recebida contra o seu ex-presidente.

Cabe o incremento no valor base da ordem de 33%, considerando que são três as ilicitudes combatidas (assédio sexual, assédio moral e discriminação), de modo a se elevar o valor da indenização para R\$ 343.140.000,00 (trezentos e quarenta e três milhões, cento e quarenta reais).

Porém, ao receber a primeira denúncia de assédio moral, a CAIXA fez o encaminhamento do caso à Comissão de Ética Pública, vinculada ao Presidente da República, cabendo um abatimento à razão de 1/3 (11%) no percentual respectivo ao assédio moral (33%). O valor retorna ao patamar de R\$ 305.394.600,00 (trezentos e cinco milhões, trezentos e noventa e quatro e seiscentos mil reais);

### **3 – situação econômica das partes:**

3.1 - a empresa ré é o maior banco público do país, tendo obtido lucro líquido de R\$ 17, bilhões em 2021, aumento de 31,1% comparado a 2020 (informação obtida do sítio da CEF na internet)<sup>16</sup>;

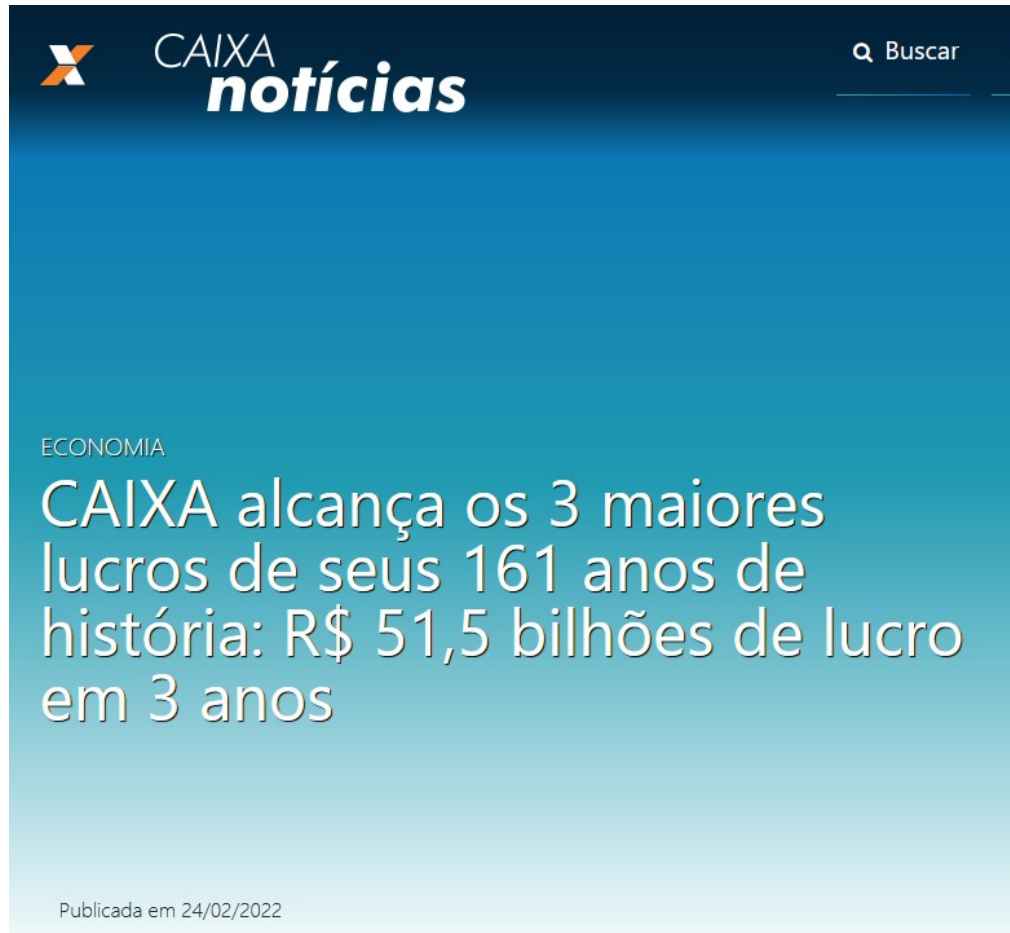
<sup>16</sup> FONTE: <https://caixanoticias.caixa.gov.br/noticia/28315/caixa-alcanca-os-3-maiores-resultados-em-seus-161-anos-de-historia-r-515-bilhoes-de-lucro-em-3-anos>







**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
**14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL**



3.2 - o seu ex-presidente da CAIXA recebeu no mínimo R\$ 2.707.763,10 durante os 42 meses exercício no cargo, conforme informações prestadas pela CAIXA (R\$ 2.360.255,10 de remuneração mensal no valor de R\$ 56.196,55 + R\$ 176.076,00 de pró-labore mensal no valor de R\$ 4.891,00 pela participação no Conselho de Administração da CAIXA no período de Jan/19 a Dez/21 + R\$ 171.432,00 de pró-labore mensal no valor de R\$ 4.762,00 pela participação no Conselho de Administração da CAIXA SEGURIDADE no período de Jan/19 a Dez/21);

3.3 – os integrantes do conselho de administração receberam, no mínimo, o mesmo valor mensal informado pela CEF pela participação no Conselho de Administração da empresa pública durante os meses de janeiro/19 a set/22, a totalizar o mínimo de R\$





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

220.095,00 (duzentos e vinte mil e noventa e cinco centavos);

3.4 - as vítimas são empregadas do banco e têm no seu emprego a sua única fonte de renda, dele dependendo para a subsistência delas próprias e de suas famílias.

Portanto, considerando os documentos relativos à situação econômica das partes, o MPT entende que o valor da indenização postulada a título de indenização por dano moral coletivo encontra-se com a possibilidade financeira dos réus;

4 – **caráter punitivo, preventivo e pedagógico:** o valor de R\$ 305.394.600.000,00 (trezentos e cinco milhões, trezentos e noventa e quatro e seiscentos mil reais); a título de indenização por dano moral coletivo em decorrência da prática de atos extremamente graves de assédio sexual, assédio moral e discriminação, parece reprimir a conduta ilícita da empresa e de seus prepostos, além de ensinar que a conduta jamais deve ser praticada em qualquer circunstância, servindo de fator preventivo de novas ocorrências.

Considerando o grau de culpa de cada réu, o MPT entende que atende à razoabilidade a condenação do ex-presidente no percentual de 10% do valor devido pela CAIXA.

Também se afigura proporcional a condenação de cada integrante do conselho de administração no percentual de 10% do valor da condenação fixada ao ex-presidente da empresa.

### **III.11 – Da necessidade de inversão do ônus da prova:**

É incontestável que nas ações de natureza coletiva impera a inversão do ônus da prova, nos termos do Art. 6º, inc. VIII, da Lei n. 8.078/90. O réu tem o ônus de comprovar que cumpre a legislação aplicável ao caso. O citado artigo do CDC é aplicável em todas as ações coletivas, pois pertencente ao chamado microsistema processual coletivo.





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

Esse microsistema é um conjunto sistemático de normas, com peculiaridades, cujo objetivo é tutelar os interesses transindividuais; possui regras próprias, que são apenas complementadas subsidiariamente pelo processo civil clássico.

Essas normas que formam o microsistema coletivo interagem e se complementam, *“fornecendo a mais completa regulamentação para o trato jurisdicional das questões de índole coletiva”* (LEONEL, Ricardo de Barros. Manual do processo coletivo, p. 114).

Apesar de todas as leis que tutelam os interesses transindividuais fazerem parte do microsistema coletivo, a espinha dorsal do sistema é a Lei da ACP e o CDC. As demais normas são específicas de determinadas matérias, como o dissídio coletivo, improbidade administrativa, estatuto da criança e adolescente, defesa da ordem econômica e da livre concorrência, defesa dos investidores do mercado de valores mobiliários, pessoas com deficiência etc.

Assim, as Leis nº 7.347/1985 e 8.078/1990 devem ser interpretadas conjuntamente, ou melhor, elas formam um sistema integrado e interativo. A supressão ou modificação de um artigo haverá de ser concomitante nas duas leis, pois o Art. 90 dispõe que às ações previstas no CDC aplicam-se as normas do CPC e da Lei nº 7.347/1985; já a Lei da Ação Civil Pública, por sua vez, no seu Art. 21, dispõe que se aplica à defesa dos direitos e interesses difusos, coletivos e individuais o CDC. Na ação civil pública aplicam-se, portanto, todas as regras dispostas nas Leis nº 7.347/1985 e 8.078/1990.

A interação destas duas leis faz com que todas as normas de caráter processual se apliquem a todos os demais instrumentos de tutela coletiva. O processo coletivo carece de um regramento genérico que tome conta de suas peculiaridades, mas, segundo Ricardo de Barros Leonel, *“a correta análise dos dispositivos em exame, com a interpretação sistemática, histórica e finalística (teleológica), permite a afirmação de que todas as normas processuais do Código do Consumidor aplicam-se aos demais diplomas”* Por isso, aplicáveis a todas as ações coletivas a tutela dos interesses individuais homogêneos, a inversão do ônus da prova, a coisa julgada *secundum eventum litis* e a coisa





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

julgada *in utilibus* para os interesses individuais homogêneos. Não bastasse o entendimento do sistema integrado da Lei da ACP e do CDC, os demais diplomas coletivos fazem expressa menção a referidas leis: Art. 7º da Lei nº 7.853/1989 (Pessoa Portadora de Deficiência); Art. 3º da Lei nº 7.913/1989 (Investidores no Mercado de Valores Mobiliários); Art. 224 da Lei nº 8.069/1990 (ECA) e Art. 83 da Lei nº 8.884/1994 (Prevenção e Repressão às Infrações contra a Ordem Econômica).

**Assim, é indiscutível que o Art. 6º do CDC não se restringe às relações de consumo, devendo ser aplicado às tutelas coletivas de forma geral.**

Ressalte-se que o instituto processual da inversão do ônus da prova vem sendo aplicado às Ações Cíveis Públicas que versam sobre bens jurídicos ambientais, mesmo não existindo qualquer dispositivo legal que regule sua aplicação fora dos limites das relações consumeristas. É evidente que a inversão do ônus da prova deve ter lugar em outras relações jurídicas, em consonância com o magistério de Luiz Guilherme Marinoni:

*“(...) há um grande equívoco em supor que o juiz apenas pode inverter ou atenuar o ônus da prova quando pode aplicar o CDC. O fato de o art.6º, VIII, do CDC, afirmar expressamente que o consumidor tem direito a inversão do ônus da prova não significa que o juiz não possa assim proceder diante de outras situações de direito material” - (grifo nosso). (MARINONI, Luiz Guilherme. Formação da convicção e inversão do ônus da prova segundo as peculiaridades do caso concreto, p. 12. Revista dos Tribunais, 2007)*

**Ora, a inversão do ônus da prova, já admitida pelo STJ nas ações cíveis públicas ambientais (Resp. 972.902/RS, Rel. Ministra Eliana Calmon, Segunda Turma, julgado em 25.8.2009, DJe 4.9.2009.), também deve ser aceita nas lides trabalhistas coletivas.** Ainda mais, deve-se reconhecer que o fundamento da legislação consumerista leva em consideração a relação de hipossuficiência travada entre o consumidor e o fornecedor para utilizar-se da inversão do ônus da prova como mecanismo de defesa daquele. **Trata-se da mesma desigualdade substancial que enseja a proteção dada pela**





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

**CLT em relação ao trabalhador, motivo pelo qual mostra-se duplamente aplicável o instituto protetivo da inversão do ônus da prova, em favor dos hipossuficientes.**

Quanto ao termo “hipossuficiência”, José Geraldo Brito Filomeno esclarece:

*“(...) na verdade, foi tomado por empréstimo pelos autores do anteprojeto do Código de Defesa do Consumidor da doutrina do Direito do Trabalho, que assim considera o detentor da força de trabalho, economicamente frágil, em face do detentor do capital, seu empregador, que detém o poder de subordinação.” (FILOMENO, José Geraldo Brito. Código Brasileiro de Defesa do Consumidor comentado pelos autores do anteprojeto. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2004, p. 148/151.)*

Referido autor aponta que será possível a inversão do ônus da prova quando o trabalhador for hipossuficiente. Levando-se em conta a hipossuficiência do trabalhador, faz-se necessária a aplicação do princípio protetor, principalmente em casos envolvendo lesão a direitos metaindividuais dos trabalhadores.

Ainda que se argumente que o processo coletivo mitiga a hipossuficiência, é necessário pontuar que a tutela coletiva encontra outros empecilhos, como a dificuldade probatória ou os custos elevados.

Nas palavras de Willians Franklin Lira dos Santo, as lides coletivas *“não logram suprir a hipossuficiência estrutural da classe trabalhadora em face do capital, hoje mundializado”*. Prossegue nessa linha o autor:

*“A natureza cogente das normas trabalhistas, visto que compõem o patrimônio social da classe trabalhadora, não apenas permite, como também exige a aplicação deste mecanismo. Observe-se, ainda, que não se trata de faculdade do julgador proceder à inversão do ônus da prova, mas de dever de ofício, vez que tal postura permite a direta realização da igualdade material entre as partes.” (SANTOS. Willian Franklin Lira dos. Viabilidade e Conveniência da Inversão do ônus da prova judiciária nas demandas coletivas trabalhistas, p. 32. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, jan. /jun. 2010.)*





**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
**14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL**

Ante o exposto, este *Parquet* acredita que está fornecendo provas suficientes e robustas das violações aos direitos trabalhistas perpetradas pela CAIXA. **Contudo, caso o Juízo entenda por bem a produção de outras provas, o MPT requer a aplicação da inversão do ônus da prova, a fim de privilegiar o princípio da aptidão pela prova e possibilitar a igualdade substancial entre as partes, cabendo ao réu comprovar a regularidade de sua conduta.**

**IV – DA NECESSIDADE DE TUTELA DE URGÊNCIA:**

Autoriza a Lei nº 7.347/1985, em seu Art. 12, antecipação da tutela da obrigação requerida na ação civil pública. A par disso, os dispositivos referentes à tutela provisória constantes do Código de Processo Civil (Arts. 294 a 311) são subsidiariamente aplicáveis à ação civil pública, nos termos do Art. 21 da Lei nº 7.347/1985.

Ademais, o § único do Art. 294 do CPC estabelece que: “*A tutela provisória de urgência, cautelar ou antecipada, pode ser concedida em caráter antecedente ou incidental*”.

**O processo levará tempo considerável para a instrução e demais atos que lhe são pertinentes. Em razão disso, é necessário que sejam tomadas medidas acautelatórias para preservar os direitos sociais dos trabalhadores, principalmente diante de condutas odiosas como a prática de assédio sexual.**

Nesse contexto, conclui-se que a concessão da antecipação de tutela, na forma do Art. 300 do Código de Processo Civil, faz-se mister, máxime para assegurar a efetividade do processo.

O Art. 300 do Código de Processo Civil estabelece que a tutela de urgência será concedida “*quando houverem elementos que evidenciem a probabilidade do direito e o perigo de dano ou risco ao resultado útil do processo*”.

Os requisitos autorizadores da antecipação da tutela de urgência estão presentes de forma indubitável nos presentes autos, conforme se indica a seguir:





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

#### IV.1 – Da probabilidade do direito – ilicitudes caracterizadas:

Consoante se demonstrou pelos depoimentos de **38 (trinta e oito)** trabalhadores perante o MPT e o MPF, dentre empregados efetivos, comissionados e terceirizados, secundados por documentos juntados com a presente inicial, houve a prática de assédio sexual, assédio sexual e discriminação contra trabalhadores que exercem seu direito constitucional de ação, com prejuízos reais às mulheres que não podem ser promovidas a cargos da Alta Administração.

Diante de tais condutas, os funcionários passaram a ter medo até de utilizar os canais internos da empresa com medo de retaliação, preferindo sofrer calados e pagar o preço do adoecimento mental para não perderem a fonte de suas subsistências.

Além do assédio sexual e da discriminação na empresa pública, a investigação conduzida pelo Ministério Público do Trabalho concluiu que existe prática de assédio moral nas vertentes interpessoal e institucional, sendo esta a mais gravosa, ante os potenciais efeitos deletérios na saúde mental da coletividade de trabalhadores.

**Os depoimentos são uníssonos, comprovando, de forma cabal, as situações de medo, tensão e estresse vividas pelos funcionários da empresa pública diante da conduta reprovável de seu Presidente e do tratamento discriminatório dispensado aos que ajuízam ação, principalmente as mulheres.**

Destaque-se que foram atendidos todos os requisitos legais para a validade dos depoimentos testemunhais prestados ao Ministério Público.

Com efeito, todas e todos os(as) depoentes foram alertados sobre a necessidade de falar o que sabem sob o risco de responder pelo crime de falso testemunho, nos termos dos Art. 828 da CLT e Art. 458 do CPC (que exige que a testemunha seja advertida que incorre em sanção penal quem faz afirmação falsa, cala ou oculta a verdade).

O contraditório também é outro requisito atendido para a validade do depoimento testemunhal colhido pelo MPT, embora diferido, vez que a possibilidade de





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

impugnação, contradita e de elaboração de perguntas pela parte contrária apenas foram postergadas para momento posterior: contestação e audiência de instrução.

Porém, mesmo assim o MPT compartilhou com a empresa pública e com o seu ex-presidente os depoimentos colhidos no inquérito e deu-lhes oportunidade de manifestação.

Por fim, embora os depoimentos em epígrafe tenham sido colhidos pelo próprio autor da ação, é cediço que os elementos colhidos em sede de inquérito civil público instaurado pelo MPT constituem prova, bem como que tais provas gozam da presunção de veracidade e legitimidade, não sendo afastados por mera negativa da parte ré, que necessariamente deve produzir contraprova, de modo que a utilização destas provas em Juízo não enseja cerceamento de defesa ou violação do devido processo legal, conforme a jurisprudência do Superior Tribunal de Justiça e do Tribunal Superior do Trabalho, de que é exemplo o seguinte precedente do TST (**PROCESSO Nº TST-RR-1310-54.2011.5.10.0001**, 8ª Turma, Rel. Min. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, j. 11 de maio de 2016, DEJT de 13.05.2016):

***“I -RECURSO DE REVISTA DAS RÉS - CONDENAÇÃO FUNDADA EM PROVA PRODUZIDA EM INQUÉRITO CIVIL – VIOLAÇÃO AOS PRINCÍPIOS DO CONTRADITÓRIO E DO DEVIDO PROCESSO LEGAL – INOCORRÊNCIA***

***1. O inquérito civil possui valor probante e, desse modo, pode ser apreciado como meio de prova em Ação Civil Pública. Seu valor probatório é relativo, devendo ser o inquérito confrontado com as demais provas produzidas nos autos. 2. No caso dos autos, o Eg. Tribunal Regional do Trabalho acrescentou que a “contraprova produzida em audiência pelos réus não foi suficiente para elidir tais elementos de prova, data vênia do entendimento adotado no primeiro grau” (fl. 1435). Desse modo, demonstra-se que houve o efetivo exame das provas produzidas pelos Réus com o inquérito civil, procedimento que demonstra o efetivo contraditório e respeito ao devido processo legal.”***

Inclusive o Tribunal Superior do Trabalho já referendou decisão de afastamento de dirigente de empresa acusado de assédio moral com base apenas nos depoimentos







## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

colhidos no inquérito civil público instaurado pelo MPT, conforme se vê no PROCESSO Nº TST-RO-100292-82.2016.5.01.0000, Rel. Min. Maria Helena Mallmann, j. 15 de agosto de 2017, DEJT de 18.08.2017).

**No presente caso, trata-se de assédio moral praticado por dirigente de um órgão público, a demonstrar maior gravidade para a situação trazida a esse Juízo, na medida em que ao Estado incumbe promover o bem-comum e combater práticas de violação de direitos.**

Proteger a saúde do trabalhador é um dever de todos os tomadores de serviço (CLT, Art. 157), mas, em especial, daqueles encarregados, por destinação legal, de administrar uma entidade pública, que deve dar o exemplo de respeito à Constituição e de garantia à dignidade da pessoa humana. Ao MPT cabe elidir atentados à ordem laboral, de que é exemplo a pretensão objeto da presente ação civil pública, sendo certo que o *Parquet* sempre recebe, em regra, resposta positiva, justa e precisa desse Poder Judiciário!

Portanto, Exa., não pode de forma alguma o Estado-Juiz compactuar com a manutenção de um ambiente de trabalho nocivo ou com a extrema crueldade de tratamento dispensada pelo Presidente de uma empresa pública aos seus subordinados, não se tratando de exercício de discricionariedade administrativa ou de expressão da opinião pessoal do Sr. PEDRO DUARTE GUIMARÃES, mas de condutas ilegais, inclusive de natureza criminosa, e rechaçadas com veemência pelo ordenamento jurídico brasileiro, conforme remansosa jurisprudência pátria, além de refutada pelo próprio Código de Ética do Servidor Público Federal.

### **V – DOS PEDIDOS:**

Diante do exposto, requer o Ministério Público do Trabalho:

#### **V.1 – EM CARÁTER LIMINAR, A CONCESSÃO DE ANTECIPAÇÃO DOS EFEITOS DA TUTELA DE MÉRITO, PARA:**





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

1) **DETERMINAR** à **CAIXA ECONÔMICA FEDERAL** que, no prazo de 10 (dez) dias, apresente os seguintes documentos:

1.1 - relação contendo os nomes de funcionários(as) afastados(as) nos anos de 2021 a 2022 (até a data de recebimento da intimação) por CID F, por Burnout e por outros transtornos mentais, comportamentais ou do neurodesenvolvimento, relativamente aos funcionários lotados no prédio da MATRIZ 1;

1.2 - relação de funcionárias que todas as funcionárias que foram promovidas aos cargos de gerente nacional, superintendente nacional, diretor e vice-presidente a partir de 03 de janeiro de 2019, informando quais já eram gestoras antes da promoção para estes cargos da Alta Administração e respectivas datas de promoção nos cargos de gestão anteriores;

2) **DETERMINAR** à **CAIXA ECONÔMICA FEDERAL** que, imediatamente, cumpra a seguinte obrigação de não fazer: abstenha-se, em todas as suas unidades no país (matriz e filiais), por quaisquer de seus representantes, prepostos, administradores, diretores, gerentes, chefes, pessoas que possuem poder hierárquico e trabalhadores entre si, a não-submeter, não-consentir e não-tolerar que pessoas que lhe prestem ou lhe prestaram serviços (empregados, aprendizes, estagiários, terceirizados, autônomos, voluntários, exercentes de cargos de chefia e gestão, prestadores de serviço etc.) sejam expostos a assédio moral, assédio sexual e discriminação, garantindo-lhes tratamento digno e compatível com a condição humana, conforme a diretriz expressa no Art. 1º, inciso III, da Constituição da República de 1988, e assegurando-lhes o direito ao meio ambiente de trabalho sadio, nos termos do Art. 157, inciso I, da CLT, sob pena de pagamento de multa no valor de R\$ 10.000,00 por cada trabalhador que for ou tiver sido submetido a tais práticas, valor este a ser corrigido pela tabela de correção dos débitos trabalhistas editada pelo TRT da 10ª Região a partir da data da mora, dobrável a cada reincidência em relação ao mesmo trabalhador, computável mês a mês e incidindo até o efetivo pagamento.

3) **DETERMINAR** à **CAIXA ECONÔMICA FEDERAL** que, no prazo de 30 dias (trinta dias), promova a revisão do seu Código de Conduta, com o fito de tornar inaceitáveis os





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

comportamentos envolvendo o assédio moral, o assédio sexual e a discriminação na empresa;

4) **DETERMINAR** à CAIXA ECONÔMICA FEDERAL que, no prazo de 180 (cento e oitenta) dias, promova, através de profissional da área de psicologia social, imediato diagnóstico do meio ambiente psicossocial do trabalho, com vistas a detectar qualquer forma de assédio moral ou psíquico aos empregados públicos, comissionados e terceirizados, incorporando os resultados e conclusões do documento técnico elaborado nos seguintes programas do órgão público: Programa de Gerenciamento de Risco (NR 1) e Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO - (NR 7), bem como encaminhando os resultados à CIPA (NR 5), consoante alterações promovidas pela Lei 14.457/2022;

5) **DETERMINAR** à CAIXA ECONÔMICA FEDERAL que, no prazo de 90 (noventa) dias, implante uma efetiva Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual, ao Assédio Moral e à Discriminação, a qual deve prever, necessariamente, o seguinte:

a) que qualquer pessoa, no âmbito da CEF, que se sinta vítima de condutas que possam configurar assédio e discriminação nas relações socioprofissionais, inclusive trabalhadores terceirizados, possa registrar denúncia por link específico a ser elaborado pelo órgão público;

b) que sejam resguardados o sigilo e a privacidade da pessoa denunciante, caso não renunciados;

c) o canal interno deve possibilitar o registro de denúncias no modo anônimo, sem a necessidade da identificação compulsória da pessoa denunciante;

d) a denúncia poderá conter, unicamente: I – identificação do(s) agressor(es), ou justificativa da impossibilidade de fazê-lo; e II – informações sobre a conduta que pode configurar assédio ou discriminação, contendo, se possível, lugar, data e nomes de pessoas que também foram vítimas ou presenciaram o fato;





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

e) deverá ser instituído ou aperfeiçoado um protocolo de resguardo da pessoa denunciante para que não sofra retaliações pela denúncia apresentada;

f) deve ser estabelecido um fluxo de tratamento das denúncias de forma sigilosa prevendo medidas de efetiva apuração, como a oitiva de pessoas que trabalharam junto ou subordinadas à pessoa acusada de assédio ou discriminação; a busca de registros anteriores de ocorrência contra a mesma pessoa; a consulta aos canais de denúncia de empregadores anteriores, ainda que a pessoa denunciada possua vínculo precário com a empresa pública, dentre outras medidas que levem à efetiva apuração do fato denunciado;

g) a criação e publicação de cartilhas informativas na intranet e e-mail explicando o que é assédio moral, assédio sexual e discriminação para entendimento dos trabalhadores, a serem compartilhados com os funcionários terceirizados;

h) a realização de palestras e atividades ministradas por profissionais habilitados, garantindo que todos seus empregados participem ao menos uma vez por ano das atividades, incluindo os que exerçam cargos de chefia, direção e assessoramento, inclusive da Alta Administração;

i) a revisão da Política de modo global para adequação a novas situações fáticas (econômicas, políticas, estruturais, organizacionais, mercadológicas) e jurídicas a cada 2 (dois) anos, restando impossibilitada, contudo, a sua supressão.

6) **DETERMINAR** à CAIXA ECONÔMICA FEDERAL que as denúncias envolvendo assédio moral, assédio sexual e discriminação sejam apuradas com prioridade, inclusive no âmbito correcional, no prazo máximo de 30 dias seguidos, contados do recebimento da denúncia, adotar providências efetivas para apurar os fatos, concluindo o processo em prazo razoável, não superior a 180 (cento e oitenta) dias, salvo justificativa comprovada.

7) **DETERMINAR** à CAIXA ECONÔMICA FEDERAL que, no prazo de 30 (trinta) dias seguidos após a conclusão das apurações, adote medidas disciplinares capazes de sanear, repreender e prevenir o assédio moral, o assédio sexual ou a discriminação constatados;





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

8) **DETERMINAR** à CAIXA ECONÔMICA FEDERAL que, no prazo de 30 (trinta) dias seguidos após a conclusão das apurações, na hipótese de não haver constatação da ocorrência de assédio moral, assédio sexual ou discriminação, mas ainda assim houver dúvidas sobre a ocorrência de tais práticas, adote providências, a título de prevenção, para desfazer eventual animosidade no ambiente de trabalho, como a reconciliação entre as partes, a substituição de pessoas ocupantes de cargos de chefia, a troca de setor entre funcionários, o rodízio entre funções, dentre outras.

9) **DETERMINAR** à CAIXA ECONÔMICA FEDERAL que, na hipótese de a apuração concluir pela ocorrência de assédio sexual, adote medidas urgentes, como o oferecimento de apoio psicológico à vítima, o oferecimento de suporte para a representação criminal e a adoção de medidas voltadas à mitigação dos danos, sempre respeitando a vontade da vítima;

10) **DETERMINAR** à CAIXA ECONÔMICA FEDERAL que divulgue o quantitativo de casos envolvendo assédio moral e sexual no Portal da Transparência da empresa;

11) **DETERMINAR** à CAIXA ECONÔMICA FEDERAL que realize junto aos seus empregados e trabalhadores terceirizados, no prazo de 90 (noventa dias), evento em formato de palestra ou outro que atenda à finalidade aqui proposta, destinado à conscientização e à prevenção de episódios de assédio moral, assédio sexual e discriminação, devendo contar com a presença efetiva de todos os empregados, incluindo principalmente os ocupantes de cargos de gestão e da Alta Administração, com emissão de certificado de participação e lista de presença que ateste a relação de participantes, com respectivos nomes e cargos, além da assinatura respectiva.;

12) **DETERMINAR** à CAIXA ECONÔMICA FEDERAL que realize a palestra referida no item anterior a cada 12 meses, no período de 3 (anos) consecutivos, tendo como finalidade específica orientar os trabalhadores para identificar e resolver eventuais conflitos que venham ou possam vir a caracterizar assédio moral, assédio sexual ou discriminação. Estas palestras deverão abordar, também, esclarecimentos médicos a respeito dos malefícios que essa prática pode causar à saúde e à própria vida da vítima, com a finalidade de manter-se





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

um convívio natural e pacífico entre todos os empregados e superiores hierárquicos, bem como informar acerca das obrigações previstas no presente instrumento;

13) **DETERMINAR** à CAIXA ECONÔMICA FEDERAL que realize treinamento específico e contínuo para Presidente(a), Conselheiros, Dirigentes e Gestores envolvendo a temática do assédio moral, assédio sexual e discriminação;

14) **DETERMINAR** à CAIXA ECONÔMICA FEDERAL que contrate Auditoria Externa e periódica, a ser realizada a cada 24 (vinte e quatro meses), realizando no mínimo 3 auditorias, para a identificação de eventuais riscos e, ainda, para monitorar e avaliar as ações de prevenção e enfrentamento ao assédio, obedecendo à regra de submissão da contratação a procedimento licitatório específico;

15) **DETERMINAR** à CAIXA ECONÔMICA FEDERAL que estabeleça medidas protetivas específicas com protocolo de não retaliação para empregados e colaboradores que denunciam ou sejam vítimas de assédio moral, assédio sexual e discriminação;

14) **DETERMINAR** à CAIXA ECONÔMICA FEDERAL que, imediatamente, abstenha-se adotar, tolerar ou, de qualquer modo, permitir a prática de dispensas discriminatórias, de represálias, de coação ou de ato capaz de gerar constrangimento ao trabalhador no que se refere ao efetivo exercício do direito de ação, incluindo-se como autor, denunciante ou testemunha;

15) **DETERMINAR** à CAIXA ECONÔMICA FEDERAL que, imediatamente, abstenha-se de praticar e/ou de permitir a prática de quaisquer atos que importem em discriminação no tocante ao acesso aos cargos de gestão por mulheres que se beneficiaram de ação individual ou coletiva em face da empresa pública;

16) **DETERMINAR** à CAIXA ECONÔMICA FEDERAL que, imediatamente, cesse a prática de pesquisar ou permitir que se pesquise dados sensíveis de seus empregados e de





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

candidatos a cargos ou funções de confiança, inclusive em redes sociais ou outros sites da internet, entendendo-se como dado sensível a previsão contida no Art. 5º, inciso II, da Lei Geral de Proteção de Dados;

17) **DETERMINAR** à CAIXA ECONÔMICA FEDERAL que, imediatamente, abstenha-se de praticar e/ou de permitir a prática de quaisquer atos que importem em retaliação a pessoa que utilize o canal de denúncias interno ou que tenha participado como testemunha em investigações do Ministério Público ou dos demais órgãos de fiscalização;

18) **IMPOR** à CAIXA ECONÔMICA FEDERAL multa pelo eventual descumprimento das obrigações de fazer e não fazer acima elencadas, no valor de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) por cada obrigação descumprida e a cada constatação de descumprimento, bem como o pagamento de multa diária para as obrigações com prazo definido, multa esta que deverá ser computada desde o dia em que se houver configurado o descumprimento até o seu efetivo pagamento, dobrável a cada reincidência e incidindo em relação a cada trabalhador prejudicado, cuja quantia total deve ser revertida em favor de órgãos e entidades reconhecidamente voltados para a proteção dos direitos transindividuais dos trabalhadores ou de cunho social, cuja atividade seja de notório interesse público, a serem apontadas pelo Ministério Público do Trabalho no momento oportuno, nos termos dos Arts. 5º, § 6º e 13 da Lei 7.347/85;

19) **DETERMINAR** à Polícia Federal a instauração de inquérito policial com o objetivo de apurar possível crime de falso testemunho no inquérito civil público conduzido pelo MPT, em decorrência de possível omissão de informações pelas TESTEMUNHAS 28 e 38, mediante a remessa por esse Juízo, sob sigilo, dos depoimentos prestados pelas TESTEMUNHAS 28, 33 e 38.





**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
**14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL**

**V.2 – EM CARÁTER DEFINITIVO, a confirmação dos pedidos formulados em tutela provisória, além dos seguintes:**

- 1) **CONFIRMAR** as determinações constantes da tutela provisória;
- 2) **CONDENAR** a CAIXA ECONÔMICA FEDERAL, em virtude de sua responsabilidade solidária por ato de seu preposto e pela omissão na investigação de tais atos, a pagar a quantia de R\$ 305.394.600,00 trezentos e cinco reais, trezentos e noventa e quatro mil e seiscentos reais), a título de reparação pelos danos morais coletivos já causados pela prática assédio sexual, assédio moral e discriminação;
- 3) **CONDENAR** o ex-presidente PEDRO DUARTE GUIMARÃES ao pagamento da quantia de R\$ 30.539.460,00 (trinta milhões, quinhentos e trinta e nove mil, quatrocentos e sessenta reais), a título de reparação pelos danos morais coletivos já causados pela prática de assédio sexual, assédio moral e discriminação, valendo-se do cargo de Presidente da CAIXA ECONÔMICA FEDERAL;
- 4) **CONDENAR** cada um dos integrantes do Conselho de Administração da CAIXA ECONÔMICA FEDERAL, em virtude da omissão de cada um em fiscalizar os atos dos dirigentes da estatal, a pagar a quantia de R\$ 3.053.946,00 (três milhões, cinquenta e três mil, novecentos e quarenta e seis reais) a título de reparação pelos danos morais coletivos já causados pela prática de assédio sexual, moral e discriminação;
- 5) **IMPOR** à CAIXA ECONÔMICA FEDERAL multa pelo eventual descumprimento das obrigações de fazer e não fazer acima elencadas, no valor de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) por cada obrigação descumprida e a cada constatação de descumprimento, bem como o pagamento de multa diária para as obrigações com prazo definido, multa esta que deverá ser computada desde o dia em que se houver configurado o descumprimento até o seu efetivo pagamento, dobrável a cada reincidência e incidindo em relação a cada trabalhador prejudicado, cuja quantia total deve ser revertida em favor de órgãos e entidades reconhecidamente voltados para a proteção dos direitos transindividuais dos trabalhadores ou de cunho social, cuja atividade seja de notório interesse público, a serem apontadas pelo







## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

Ministério Público do Trabalho no momento oportuno, nos termos dos Arts. 5º, § 6º e 13 da Lei 7.347/85.

### **VI – DOS REQUERIMENTOS FINAIS:**

Requer, ainda, o Ministério Público do Trabalho:

- a) **citação da CAIXA ECONÔMICA FEDERAL, de PEDRO DUARTE GUIMARÃES e de MARCELO DE SIQUEIRA FREITAS, ROGÉRIO RODRIGUES BIMBI; PRICILLA MARIA SANTANA; RICARDO MAGALHÃES GOMES; MARIA RITA SERRANO; CARLOS ROBERTO DE ALBUQUERQUE SÁ, ISTVAN KAROLY KASZNAR**, para, querendo, apresentarem defesa, sob pena de revelia e confissão, com o regular processamento do feito, julgando-se, ao final, os pedidos totalmente procedentes;
- b) **juntada** de peças do **Inquérito Civil n. 1148.2022.10.000/4-15** como prova documental;
- c) **produção de outras provas** que se fizerem necessárias, como perícias, depoimento pessoal dos demandados, além de outros documentos;
- d) **intimação pessoal e nos autos** do órgão do Ministério Público do Trabalho, nos termos do Art. 84, inciso IV, c/c o Art. 18, inciso II, alínea h, ambos da Lei Complementar Federal n. 75/93, e do Art. 180 do Código de Processo Civil - CPC, aplicável subsidiariamente ao processo do trabalho por força do Art. 769 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT;
- e) **condenação** dos demandados nas despesas processuais e demais ônus decorrentes da sucumbência.
- f) **concessão de prazo ao MPT para apresentação dos links das gravações das audiências realizadas com as testemunhas citadas na presente ação civil pública.**





**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
**14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL**

---

**VII – DAS PRERROGATIVAS DO AUTOR:**

O Ministério Público do Trabalho é isento do pagamento de custas e demais despesas processuais, nos termos do Art. 790-A da CLT, do Art. 18 da Lei Federal nº 7.347/85 e dos Arts. 81, § 1º, e 91 do Código de Processo Civil – CPC.

**VIII – DO VALOR DA CAUSA:**

Embora os direitos ora defendidos não sejam estimáveis economicamente, atribui-se à causa o valor de R\$ 338.988.006,00 (trezentos e trinta e oito milhões, novecentos e oitenta e oito mil e seis reais).

Brasília (DF), 29 de setembro de 2022.

**PAULO NETO**

Procurador do Trabalho

Titular do 14º Ofício

**ROL DE DOCUMENTOS:**

DOC. 01 – Certidão contendo dados pessoais do réu.

DOC. 02 – Informações sobre o Conselho de Administração extraídos do site da CEF.

DOC. 03 – Denúncia apresentada em 29.06.2022.

DOC. 04 – Despacho de 29.06.2022.

DOC. 05 – Despacho de 03.07.2022.





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

---

- DOC. 06 – Relatório da inspeção *in loco*.
- DOC. 07 – Fotografias tiradas no prédio Matriz – I.
- DOC. 08 – Certidão Nº 7962.2022 contendo dados pessoais da Testemunha 01.
- DOC. 09 – Ofício nº 71654.2022, de 05 de julho de 2022.
- DOC. 10 – Representação recebida no MPF.
- DOC. 11 - Notificação Recomendatória n. 073610/2022.
- DOC. 12 – Ofício nº 00009/2022/DIJUR.
- DOC. 13 – Certidão Nº 8322.2022 contendo dados pessoais da Testemunha 02.
- DOC. 14 – Notificação nº 75261.2022, de 19 de julho de 2022.
- DOC. 15 – Manifestação da CEF.
- DOC. 16 – Certidão Nº 8543.2022 contendo dados pessoais da Testemunha 03.
- DOC. 17 – Certidão Nº 8543.2022 contendo dados pessoais da Testemunha 04.
- DOC. 18 – Certidão Nº 8553.2022 contendo dados pessoais da Testemunha 05.
- DOC. 19 – Notificação Requisitória nº 77255.2022, de 25 de julho de 2022.
- DOC. 20 – Portaria nº 676.2022, de 25.07.2022.
- DOC. 21 – Certidão Nº 8735.2022 contendo dados pessoais da Testemunha 06.
- DOC. 22 – Certidão Nº 8735.2022 contendo dados pessoais da Testemunha 07.
- DOC. 23 – Manifestação de PEDRO DUARTE GUIMARÃES sobre a denúncia.
- DOC. 24 – Requerimento de reunião com o Procurador.
- DOC. 25 – Certidão Nº 8947.2022 contendo dados pessoais da Testemunha 08.
- DOC. 26 – Certidão Nº 8947.2022 contendo dados pessoais da Testemunha 09.
- DOC. 27 – Certidão Nº 8947.2022 contendo dados pessoais da Testemunha 10.
- DOC. 28 – Despacho de 03.08.2022 decretando o acesso aos autos do inquérito civil.





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

- DOC. 29 – Ata de depoimento presencial da Testemunha 11.
- DOC. 30 – Ata de depoimento presencial da Testemunha 12.
- DOC. 31 – Certidão Nº 9052.2022 contendo dados pessoais da Testemunha 13.
- DOC. 32 – Certidão Nº 9052.2022 contendo dados pessoais da Testemunha 14.
- DOC. 33 – Certidão Nº 9052.2022 contendo dados pessoais da Testemunha 15.
- DOC. 34 – Petição da CEF juntada em 05.08.2022.
- DOC. 35 – Certidão Nº 9175.2022 contendo dados pessoais da Testemunha 16.
- DOC. 36 – Certidão Nº 9175.2022 contendo dados pessoais da Testemunha 17.
- DOC. 37 – Certidão Nº 9220.2022 contendo dados pessoais da Testemunha 18.
- DOC. 38 – Certidão Nº 9220.2022 contendo dados pessoais da Testemunha 19.
- DOC. 39 – Certidão Nº 9220.2022 contendo dados pessoais da Testemunha 20.
- DOC. 40 – Certidão Nº 9228.2022 contendo dados pessoais da Testemunha 21.
- DOC. 41 – Certidão Nº 9228.2022 contendo dados pessoais da Testemunha 22.
- DOC. 42 – Certidão Nº 9228.2022 contendo dados pessoais da Testemunha 23.
- DOC. 43 – Petição de PEDRO DUARTE GUIMARÃES, de 12.08.2022, requerendo o acesso aos depoimentos.
- DOC. 44 – Certidão de 14.09.2022 informando o encaminhamento ao Advogado do Investigado PEDRO DUARTE GUIMARÃES dos links para acesso aos depoimentos tomados por videoconferência e cópias das atas de depoimentos presenciais, bem como concedendo-lhe prazo para manifestar interesse em firmar termo de ajuste de conduta – TAC.
- DOC. 45 – Petição da CEF, de 29.08.2022, requerendo o compartilhamento dos depoimentos prestados nos presentes autos.
- DOC. 46 – Despacho de 29.08.2022 deferindo o compartilhamento requerido pela CEF.





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

- DOC. 47 – Publicação da FOLHA DE SÃO PAULO juntada ao inquérito em 30.08.2022.
- DOC. 48 – Ofício nº 91609.2022, de 01.09.2022.
- DOC. 49 – Ofício nº 0664/2022/CORED, de 06 de setembro de 2022, apresentado pela CEF em 06.09.2022.
- DOC. 50 - Ofício nº 0675/2022/CORED, de 09.09.2022.
- DOC. 51 – Despacho de 01.09.2022.
- DOC. 52 – Resposta da Comissão de Ética Pública apresentada em 16.09.2022.
- DOC. 53 – Notificação Requisitória n. 92660.2022, de 05 de setembro de 2022.
- DOC. 54 – Resposta da CEF à Notificação Requisitória n. 92660.2022, apresentada em 23.09.2022.
- DOC. 55 – Termo de Declarações da Testemunha 24 prestado em 06.09.2022.
- DOC. 56 – Notificação Requisitória nº 96515.2022, de 14 de setembro de 2022.
- DOC. 57 – Relação de funcionárias que receberam o pagamento decorrente do êxito na ação coletiva do sindicato profissional, juntada ao inquérito em 16.09.2022.
- DOC. 58 – Notificação Requisitória nº 98247.2022, de 19 de setembro de 2022.
- DOC. 59 – Ofício nº 0695/CORED, de 19 de setembro de 2022.
- DOC. 60 – Termo de Depoimento/Declarações da Testemunha 25, de 20.09.2022.
- DOC. 61 – Termo de Depoimento/Declarações da Testemunha 26, de 20.09.2022.
- DOC. 62 – Termo de Depoimento/Declarações da Testemunha 27, de 20.09.2022.
- DOC. 63 – Termo de Depoimento/Declarações da Testemunha 28, de 20.09.2022.
- DOC. 64 – Despacho de 28.09.2022.
- DOC. 65 – Denúncia recebida na CEF sob o número 5148.
- DOC. 66 – Denúncia recebida na CEF sob o número 61432.





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

---

- DOC. 67 – Denúncia recebida na CEF sob o número 63150.
- DOC. 68 – Denúncia recebida na CEF sob o número 63164.
- DOC. 69 – Denúncia recebida na CEF sob o número 63427.
- DOC. 70 – Denúncia recebida na CEF sob o número 63643.
- DOC. 71 – Rol de testemunhas.
- DOC. 72 – Depoimento da Testemunha 01.
- DOC. 73 – Fotografia da TESTEMUNHA 01 com o presidente da CEF abraçando-a de lado.
- DOC. 74 – Relação de participantes do Caixa Mais Brasil.
- DOC. 75 – Depoimento da TESTEMUNHA 30 no MPF.
- DOC. 76 – Depoimento da TESTEMUNHA 12.
- DOC. 77 – Depoimento da TESTEMUNHA 20.
- DOC. 78 – Fotografia da Testemunha 01 ao lado do ex-presidente juntamente com outras pessoas.
- DOC. 79 – Depoimento da TESTEMUNHA 28.
- DOC. 80 – Depoimento da TESTEMUNHA 31.
- DOC. 81 – Depoimento da Testemunha 32.
- DOC. 82 – Depoimento da Testemunha 03.
- DOC. 83 – Depoimento da Testemunha 04.
- DOC. 84 – Depoimento da Testemunha 24
- DOC. 85 - Fotografia apresentada pela TESTEMUNHA 24.
- DOC 86- Depoimento da Testemunha 29
- DOC. 87 – Depoimento da Testemunha 33.
- DOC. 88 – Depoimento da Testemunha 37.





**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
**14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL**

---

- DOC. 89 – Depoimento da Testemunha 35.
- DOC. 90 – Ata Notarial apresentada pela Testemunha 35.
- DOC. 91 – Depoimento da Testemunha 06.
- DOC. 92 – Depoimento da Testemunha 34.
- DOC. 93 – Depoimento da Testemunha 36.
- DOC. 94 – Denúncia recebida em 30.09.2021 na CEF sob o n. 12488.
- DOC. 95 – Denúncia recebida na CEF no canal Viva Voz.
- DOC. 96 – Denúncia recebida em 17.09.2021 na CEF sob o n. 54828.
- DOC. 97 – Denúncia recebida em 20.12.2021 na CEF sob o n. 57510.
- DOC. 98 – Denúncia recebida em 20.12.2021 na CEF sob o n. 57540.
- DOC. 99 – Denúncia recebida em 04.07.2021 na CEF sob o n. 63310.
- DOC. 100 – Denúncia recebida em 05.07.2022 na CEF sob o n. 63357.
- DOC. 101 – Denúncia recebida em 11.07.2022 na CEF sob o n. 63509.
- DOC. 102 – Notificação Recomendatória n. 160758/2021, de 16 de dezembro de 2021).
- DOC. 103 – Relatório de arquivamento do IC n. 000436.2019.10.000/4
- DOC. 104 – Matéria publicada em blog na cidade de Mossoró – RN.
- DOC. 105 – Relação de afastamentos médicos no período de 31.08.2012 a 31.08.2022.
- DOC. 106 – Relação de denúncias de assédio recebidas nos anos de 2012 a 2022.
- DOC. 107 – Depoimento da Testemunha 07.
- DOC. 108 – Depoimento da Testemunha 17
- DOC. 109 – Depoimento da Testemunha 23.
- DOC. 110 – Depoimento da Testemunha 13.
- DOC. 111 - Print apresentado pela Testemunha 24.





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### 14º OFÍCIO DO MPT NO DISTRITO FEDERAL

---

DOC. 112 - RELATÓRIO DE PESQUISA DE INTEGRIDADE SUINC – SN Integridade e Controle)

DOC. 113 - NJ DIJUR 2768705, juntada em 20.09.2022

DOC. 114 – Relação de funcionárias a quem o direito foi reconhecido

DOC. 115 – Relação de funcionárias que se recusaram a receber o pagamento decorrente do êxito da ação coletiva ajuizada pelo sindicato profissional por receio de retaliação).

DOC. 116 – Relatório de Arquivamento do IC 002915.2018.10.000/3.

DOC. 117 - Depoimento da Testemunha 38





# SUMÁRIO

Documentos			
Id.	Data da Assinatura	Documento	Tipo
f305d22	29/09/2022 17:15	<a href="#">Petição Inicial</a>	Petição Inicial