

PROCESSO nº 0000783-24.2020.5.09.0322 (ROT)

RELATÓRIO

(....)

MÉRITO**RECURSOS (.....)****3. Dano moral**

A primeira ré se insurge contra a decisão relativa aos danos morais, transcrita no item 4 da análise do recurso da autora. Afirma que *"totalmente equivocada a r. decisão que condenou a Reclamada ao pagamento de indenização por danos morais"*, pois *"em nenhum momento o Reclamante trouxe aos autos QUALQUER PROVA acerca de sua alegações, considerando que as mesmas SÃO TOTALMENTE INDERÍDICAS"*. Aduz que *"O Sra. L.... (pjemídias 38min 37), testemunha da autora, AFIRMA que o Sr. ... era grosseiro e mal educado, porém, TODOS os funcionários eram tratados da mesma forma (...) Além disso, a testemunha JAMAIS presenciou qualquer dos fatos alegados, considerando que exercia jornada DIVERSA da experimenta pela Reclamante"*. Aponta que *"Não se pode esquecer que o Dano Moral e a conseqüente indenização implicam na caracterização da responsabilidade subjetiva do empregador ou de preposto (Súmula n. 341, STF), o que não se caracteriza na presente demanda, exigindo-se, para tanto, a prova do ato omissivo ou comissivo, o nexo causal, o dano moral e a culpa (dolo)"* e que *"meras alegações sem nenhum suporte probatório, direto ou indireto, não possuem o condão de consagrar direitos pleiteados. Trata-se de regra básica atinente ao Estado Democrático de Direito, pois estaríamos diante do caos jurídico se houvesse tal possibilidade, na qual uma pessoa simplesmente alegaria determinado fato e se revestiria automaticamente dos benefícios a ele correlatos"*. Sustenta que *"Neste contexto, o fenômeno do Assédio Moral necessita do que denominamos visibilidade social e visibilidade jurídica. Somente cumprindo esse caminho o Dano Moral irá se consolidar no mundo jurídico como fenômeno definitivamente reconhecido"*. Cita julgados e defende que *"Não há que se falar em Dano Moral, Assédio Moral, ante a inexistência de comprovação de danos morais, bem como inexistência de fatos que causassem danos psicológicos ao Reclamante e, ainda que estes existam, que foram efetivados pela ora Reclamada"* e requer *"seja reformada a r. sentença proferida pelo Juízo a quo, indeferindo o pleito de Danos Morais, considerando que*

o Reclamante não logrou êxito em comprovar fato constitutivo de seu direito” (fls. 420-424).

Analiso.

Narrou a autora na inicial que “No dia 21 de março de 2020, a parte reclamante foi tratada a ofensas e gritos pelo seu supervisor ..., o que se deu de maneira humilhante. Após questioná-lo sobre a produtividade dos consultores externos, pois quando não atingiam a meta na rua, essa era repassada em dobro para a reclamada, o supervisor em questão a ofendeu dizendo que ela “**não tinha capacidade psicológica** para assumir um cargo de gestão, pois não era preparada psicologicamente”, ainda ameaçou ligar para o seu antigo emprego” e que “Além disso, alguns dias antes, o celular de trabalho da reclamante havia sido retirado, contudo no aparelho ela recebia todas as mensagens e ligações de clientes, armazenando, assim, toda a sua carteira de clientes e tornando-se um item essencial para o desenvolvimento de seu trabalho. Sendo assim, todas as vendas e negociações da reclamada foram passadas para outros vendedores, prejudicando sua produtividade e suas comissões, nessa situação a ela foi obrigada a interromper sua jornada de trabalho, pois não tinha como laborar. Em seguida recebeu uma advertência e ao questionar ... sobre, **foi tratada novamente a xingamentos, que afirmou que a reclamada ... e que ela era “louca”, recebendo mais uma advertência no dia seguinte.** Apesar de ter informado o RH e a dona da empresa, nenhuma providência sobre o fato foi tomada”. Aduziu que “Por fim, depois de tantas humilhações, a parte reclamante teve que ser internada no hospital devido a problemas de saúde ocasionados pelo estresse e pressão psicológica sofridas”. Alegou que “resta plenamente evidenciada nos autos a conduta desrespeitosa e desumana do empregador para com seus empregados, bem como o sofrimento íntimo físico e psicológico sofrido pela parte autora no curso de suas funções, de forma a deixar claro o dano psicológico que merece ser indenizada. Porquanto tenha ferido o PRINCÍPIO DA DIGNIDADE insculpido no artigo 1º, III, da CF/88”, de modo que pediu a condenação da parte reclamada ao pagamento de indenização por danos morais. (fls. 13-14).

A primeira ré, em síntese, alegou em contestação que “JAMAIS proferiu QUALQUER ofensa a, ou sequer aumentou seu tom de voz com a reclamante para tratar dos assuntos inerentes da relação de emprego. IMPUGNA-SE e REFUTA-SE tais alegações, visto que totalmente infundadas e inverídica, pois a Reclamada JAMAIS praticou qualquer ato em face do reclamante que caracterizasse dano moral. Ora Excelência, a Reclamada

JAMAIS imputou qualquer ofensa ou submeteu o reclamante, ou qualquer outro funcionário a situação vexatória e/ou humilhante. Além disso, o Reclamante não especifica os fatos, trazendo mera alegações infundadas e sem cabimento, que não caracteriza nenhum tipo de dano moral. Tenta trazer meras afirmações de supostos atos ilícitos, mas não as específicas, fundadas em meros boatos inverídicos, na tentativa de prejudicar a Reclamada (...) Ademais, em momento algum a Reclamante traz aos autos provas acerca de suas alegações, mas sim meras alegações de cunho genérico” (fl. 124).

Os danos morais consistem no “agravo ou constrangimento moral infligido quer ao empregado, quer ao empregador, mediante violação de direitos ínsitos à personalidade, como consequência da relação de emprego” (DALAZEN, João Oreste. Aspectos do dano moral trabalhista, Revista do Tribunal Superior do Trabalho, vol. 65, nº 1, out/dez 1999).

A indenização relativa ao dano moral encontra amparo no art. 5º, incisos V e X, da Constituição Federal, vez que, o último inciso, em particular, garante serem “invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”. No âmbito infraconstitucional, a indenização por dano moral encontra-se assegurada no art. 186 do Código Civil, o qual dispõe 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”. Para a configuração do dano moral, necessária a existência dos seguintes elementos: ato ilícito praticado pelo empregador, dano e nexos de causalidade entre o dano e o ato.

Importante ressaltar que, embora não se trate de figura nova, atualmente a CLT prevê expressamente a reparação pelo dano extrapatrimonial, indicando no artigo Art. 223-B que “Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação”.

O assédio moral é caracterizado como a prática de atos e comportamentos que, de maneira ostensiva, repetida e/ou sistemática, revelam perseguição, ou pressão exagerada, que possa trazer danos à integridade psicofísica e moral da vítima, ou acarretar sua “exclusão” no ambiente de trabalho. Esse comportamento configura ato ilícito gerador do dano moral e deve ser provado pelo reclamante (arts. 818 da CLT e 373, I do NCPC). Nesta

linha, conforme a doutrina, a assédio moral no trabalho pode ser reconhecido pelos “atos e comportamentos provindos do patrão, gerente, superior hierárquico ou dos colegas, que traduzem uma atitude de contínua e ostensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas e morais da vítima” (GUEDES, Márcia Novaes. “Terror psicológico no trabalho”. São Paulo: LTr, 2003, p. 33).

Esse conceito foi atualizado pela Convenção 190 da OIT, que em seu art. 1º traz o seguinte conceito: “violência e assédio” no mundo do trabalho refere-se a um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem, ou sejam susceptíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou económico, e inclui a violência e o assédio com base no género;(...)”

Embora referida convenção ainda não tenha sido ratificada pelo Brasil, o conceito já pode ser invocado, como norma de Direito Internacional, especialmente no que tange ao conceito de assédio. Como dela se observa, para a OIT, a violência caracterizadora do assédio pode ser única ou repetida, não se exigindo mais a sistematização ou repetição das agressões para que se tenha caracterizado o assédio moral.

Nestes casos, em regra, o dano moral restará configurado quando demonstrada a efetiva violação ao patrimônio moral do empregado, ocorrida no âmbito da relação de trabalho, não sendo exigível a comprovação do sentimento que o empregado tenha experimentado.

Nessa linha, a seguinte ementa deste E. TRT:

CONVENÇÃO Nº 190 DA OIT - ASSÉDIO MORAL - PALAVRAS DE BAIXO CALÃO POR NÃO ATINGIMENTO DE METAS PROFERIDAS POR DIRETOR DA RECLAMADA CONTRA O AUTOR - MENSAGENS DESRESPEITOSAS EM GRUPO DE WHATSAPP. A crença de que a utilização de comentários desrespeitosos e apelidos pejorativos possam ser admitidos como corriqueiros na sociedade significaria a tolerância aos abusos e costumes nocivos, incompatíveis com a dignidade humana. A Convenção 190 da OIT, além de reconhecer que a violência e o assédio constituem violação aos direitos humanos irreconciliável com o trabalho decente, proíbe o assédio praticado também por meios digitais. O art. 8º, caput da CLT, estabelece que, na falta de disposições legais, ou contratuais, pode-se decidir conforme princípios e normas gerais de direito, principalmente

do Direito do Trabalho. A Convenção nº 190 da OIT, mesmo ainda não internalizada no Brasil, já sinaliza que a terminologia “violência e assédio” refere-se a um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem, ou sejam suscetíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou econômico, e inclui a violência e o assédio com base no gênero (art. 1º, item 1, alínea ‘a’, da Convenção 190 da OIT, adotada em Genebra na 108ª Sessão da CIT, em 21.06.2019). Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (4ª Turma). Acórdão: 0000923-28.2019.5.09.0020. Relator: LUIZ EDUARDO GUNTHER. Data de julgamento: 09/09/2021. Publicado no DEJT em 16/12/2021. Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/gc39f> - destaquei.

O ônus de prova quanto aos fatos que amparam o pedido fundado no dano/ assédio moral pertence à parte reclamante, conforme artigos 818 da CLT e 373, I do CPC/2015. Entretanto, relevante destacar que a prova do assédio, via de regra é bastante difícil, pois os atos normalmente são praticados na ausência de testemunhas, de modo que exigir prova robusta e inequívoca é tornar praticamente impossível a demonstração da lesão sofrida. Fixadas essas premissas conceituais e processuais atinentes ao assédio moral, passo à análise das provas trazidos a este caso.

A prova oral foi gravada e disponibilizada no sistema PJe Mídias (fls. 333-335).

A autora declarou que:

“teve problema pessoal com o supervisor, pois desde quando ela entrou ele falava que ela era uma vendedora incompetente, falando que jamais poderia assumir um cargo de gerente ou supervisora, sendo que já tinha vindo de outras empresas de cargo de gestão e quando foi convidada a entrar na empresa foi informada que ficaria três meses como vendedora e após assumiria a supervisão; ele falava isso na frente dos vendedores; em todas as reuniões ele falava palavras de baixo calão; a última conversa que teve com ele simplesmente gravou ele falando palavras de baixo calão, palavrões, horrores, até falando besteira, coisas que tem até vergonha de falar, mandou a gravação para o advogada; o supervisor humilhava todos, mas como a depoente convivia com ele, porque o escritório dele ficava atrás da recepção onde trabalhava então em toda a sua jornada de trabalho havia xingamento; o supervisor era o Sr. ...; todo mundo via ela sendo humilhada pelo supervisor; todos os vendedores viram, como exemplo a Cristiane e ... (testemunhas da reclamante); os xingamentos eram nas reuniões; todo dia ele brigava, todo dia ele falava alto; nas reuniões pelo menos quatro vezes na semana ele xingava todo

mundo”.

O preposto da primeira ré alegou que:

“não tem conhecimento de a reclamante ter tido problemas com o supervisor ...; ele não tinha o costume de ser grosseiro, mal educado com os vendedores ou com quem trabalhasse perto dele, ele só tinha as cobranças normais com todo mundo; o supervisor ... ficava em um anexo no mesmo local onde a reclamante laborava; era ele quem fazia reuniões diárias; não tem conhecimento de retirada de equipamentos da autora; não tiveram reclamações sobre a forma de tratamento de ... com as pessoas; algumas pessoas ficavam meio constrangidas com a forma que ele cobra ao conduzir uma reunião; como é comercial tem que cobrar mesmo; algumas pessoas se sentiam ofendidas e comentavam que não gostavam do jeito que ele conduzia as reuniões, mas nas reuniões ele não estava se direcionando a ninguém e sim a toda equipe, a cobrança era pra todo mundo; a cobrança era para bater metas, falava sobre a quantidade de vendas por determinada equipe e que assim tinham que correr atrás de meta; a cobrança eram direcionadas às vendas e ele falava quem não batesse as metas não iria atingir o comissionamento; fizeram uma reunião bem no começo, quando o ... entrou, com os coordenadores e líderes da empresa na qual foi passada a forma de condução das reuniões, que deveriam ser sucintas; houve empregados que disseram que não gostavam da maneira como ele cobrava, que se sentiam ofendidos com o jeito de ele falar e conduzir as reuniões, mas ninguém nunca relatou para a empresa que ele xingou, maltratou”.

A testemunha ..., convidada pela autora, declarou que:

*“trabalhou 1 ano e 6 meses na ..., de julho/2019 a dezembro/2020; era vendedora na rua, porta a porta; trabalhou com a autora por uns 15 dias, a autora era vendedora de dentro na firma, só no final que ela foi pra rua (...); quem convocava para as reuniões era o Sr., único supervisor; que ele era mal educado estourado com todo mundo e com a reclamante foram várias vezes; mencionou a depoente expressões de baixo calão que o supervisor falava; “tô f** por causa de você, porque você fica sentada e não faz nada” ou “eu vou tomar naquele lugar por que você não fez o que era para fazer, porque a sua pontuação está mais baixa do que antes”; já foi feita reclamação aos superiores e ao RH, mas nada foi feito; isso ocorria todo dia em todas as reuniões; já presenciou o Sr. ... proferir palavras de baixo calão direcionados à reclamante, dizendo*

que ela não tinha capacidade, que não era para ela estar lá, que tinham que arrumar outra pessoa para colocar no lugar dela, que ela não era capaz de fazer o serviço dela; às vezes a autora até chorava; não tiveram qualquer retorno do RH”.

A testemunha... declarou que:

*“trabalhou para a ..., de janeiro a fevereiro de 2020, como vendedora externa; trabalhou junto com a autora, em todos os dias que trabalhou na empresa; (...) **todos os dias havia reunião com o supervisor; algumas vezes a reclamante participava das reuniões; a sala da autora era na frente da sala de reuniões; o Sr. ... era bem mal educado nas reuniões, nas reuniões ele sempre tratava mal a reclamante, falando palavras de baixo calão, era bem humilhante; presenciou algumas vezes o supervisor falando palavrões diretamente a reclamante, mencionando exemplos, como “ela ia se f**”, que ela ia “tomar no **”; esse tratamento acontecia de forma frequente, pois o supervisor era muito mal educado com a reclamante”.***

A testemunha ..., ouvida a convite da parte ré, afirmou que:

“Trabalha na primeira ré desde 06/02/2020, inicialmente como vendedor externo e há dois meses como líder de equipe; trabalhou junto com a autora (...) as reuniões eram feitas com o supervisor ...; ele não era grosseiro para cobrar as metas; para ninguém era ofensivo, nem mulheres e homens; havia sete homens e onze mulheres; não havia xingamentos, nem cobrança excessiva; o depoente continua trabalhando na empresa”.

Entendo que no presente caso restou demonstrado o comportamento violento do supervisor ..., que humilhava a autora na frente dos demais colegas de trabalho, com a descrição pelas testemunhas das palavras e expressões de baixo calão direcionadas à autora. A primeira testemunha ouvida a convite da autora ainda relatou o tratamento grosseiro e desrespeitoso do supervisor nas reuniões e que este foi levado ao conhecimento do RH, mas nada foi feito.

Por esses motivos, entendo que restou configurado o assédio moral por parte do supervisor ... em face da autora na relação de trabalho. A prova oral confirma o tratamento hostil e as humilhações sofridas e o relato da autora é coerente neste sentido.

O tratamento dispensado à reclamante pelo seu supervisor não pode ser admitido e tolerado numa relação de trabalho, tampouco justificado pelo exercício do poder diretivo do empregador, para o cumprimento de metas. Isso porque os direitos fundamentais do trabalhador, especialmente a dignidade humana, não podem ser desrespeitados em nome da relação de trabalho.

O empregador tem a obrigação de oferecer aos seus empregados um ambiente sadio e digno, de forma a evitar que o local de trabalho se transforme num lugar de preconceitos de qualquer espécie, diminuição da personalidade e da solidez ou firmeza moral dos seus empregados. A reclamada, ao permitir tal comportamento por parte de seu preposto, se não foi conivente com tal conduta, no mínimo deixou de adotar as medidas necessárias para coibir e cessar essa situação.

O abalo moral sofrido pela reclamante se presume em face da própria ofensa. Trata-se de dano “in re ipsa” (decorrente do próprio fato), em que o dano moral é consequência do próprio fato ofensivo.

Desse modo, está evidenciado o dever jurídico de indenizar o dano moral provocado.

Quanto ao quantum indenizatório fixado na origem não houve insurgência da primeira ré. Ainda assim, a respeito do tema, remeto às considerações constantes no item 4 da análise do recurso da autora.

*Diante do exposto **nego provimento.***

4. Recolhimentos previdenciários

(.....)

ACÓRDÃO

Em Sessão Presencial realizada nesta data, sob a Presidência da Excelentíssima Desembargadora Thereza Cristina Gosdal; presente o Excelentíssimo Procurador Alberto Emiliano de Oliveira Neto, representante do Ministério Público do Trabalho; computados os votos dos Excelentíssimos Desembargadores Thereza Cristina Gosdal, Eduardo Milleo Baracat e Aramis de Souza Silveira; ACORDAM os

Desembargadores da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, CONHECER DOS RECURSOS ORDINÁRIOS DAS PARTES, assim como das respectivas contrarrazões. No mérito, por igual votação, DAR PARCIAL PROVIMENTO AO RECURSO DA AUTORA ..., para, nos termos da fundamentação: a) fixar que de segunda a sexta feira a autora trabalhava das 08h30 até às 20h00 e aos sábados iniciava às 08h00, mantendo-se os demais horários fixados na decisão de origem; b) determinar a condenação da parte ré ao pagamento de indenização pela violação do intervalo intrajornada aos sábados de 1 (uma) hora, observando-se os demais parâmetros fixados na r. sentença; c) majorar a condenação da parte ré ao pagamento de indenização por danos morais para R\$ 5.000,00; e d) condenar a ré ao pagamento de indenização pelo uso de veículo particular; DAR PARCIAL PROVIMENTO AO RECURSO DO PROCURADOR DA AUTORApara, nos termos da fundamentação: a) majorar os honorários devidos ao patrono da reclamante para 15% do valor líquido da condenação; e NEGAR PROVIMENTO AO RECURSO DA PRIMEIRA RÉ ...; e DAR PARCIAL PROVIMENTO AO RECURSO DA SEGUNDA RÉ... , para, nos termos da fundamentação: a) fixar os honorários devidos pela parte autora em R\$ 395,00, com a aplicação da condição suspensiva de exigibilidade pelo prazo de dois anos (art. 791-A, §4º, da CLT), por se tratar de beneficiária da justiça gratuita.

Custas majoradas para R\$ 600,00, calculadas sobre o valor ora arbitrado à condenação de R\$ 30.000,00 em virtude das alterações promovidas na presente decisão.

Intimem-se.

Curitiba, 8 de dezembro de 2022.

THEREZA CRISTINA GOSDAL

Relatora