

PROCESSO:	001610-78.2014.5.10.0011
RECLAMANTE:	[REDACTED]
Advogado:	Magda Ferreira de Souza
RECLAMADA:	CERVEJARIA PETRÓPOLIS S/A
Advogado:	Thaís Gimenes Branco

Considerando a suspensão dos prazos no período de 2º a 6º de março de 2015, conforme Portaria PRE/SGJUD nº 03, de 11 de fevereiro de 2015, antecipo o presente julgamento, retirando-o da pauta do dia 02.03.15.

As partes serão intimadas da presente sentença.

SENTENÇA

I - RELATÓRIO

Vistos e examinados os autos.

[REDACTED] ajuizou reclamação trabalhista com documentos (fls. 2/46), em desfavor de [REDACTED], requerendo a condenação da Reclamada (i) ao pagamento de indenização por danos morais por suposta prática de assédio moral; (ii) à retratação em canais visuais e escritos da Ré; (iii) à promoção de campanha de repúdio ao assédio moral nas empresas do grupo. Relatou o Reclamante que, após ser transferido para Brasília para exercer a função de gerente de vendas, começou a sofrer assédio moral do [REDACTED], gerente geral da unidade em que trabalhava, consistente em boicote de iniciativas e ações referentes ao setor de vendas. Afirmou que iniciativas propostas com o objetivo de aperfeiçoar e melhorar o setor de vendas não eram atendidas (alteração do mapa de rotas, aquisição de suporte de televisão e transmissão de vídeos motivacionais, revisão de metas de acordo com o nível de venda anterior). Sugeriu que perdeu toda a autonomia de gestão de sua equipe de vendas,

pois foi tolhido no contato direto com os clientes, tendo sido injustificadamente negados pedidos de liberação de crédito e vendas já realizadas. Assinalou que recebeu ordem para o descarregamento de caminhão de bebidas, atividade que refugia a competência da equipe de vendas. Alegou que constantemente eram feitas referências pejorativas à sua origem carioca. Por fim, aduziu que, em conluio com o [REDACTED], o gerente regional [REDACTED] promovia referências desrespeitosas à sua esposa com conotação sexual. Atribuiu à causa o valor de R\$500.000,00.

À audiência inaugural (fl. 53), as partes compareceram, restando infrutífera a primeira tentativa conciliatória. Em seguida, a Reclamada apresentou contestação escrita com documentos (fls. 54/117), alegando que "

Sobre a contestação, o Reclamante apresentou a manifestação de fls. 132/134.

Na audiência de fls. 139/144, foram ouvidas as partes e três testemunhas.

Sem mais provas, foi encerrada a instrução processual, sendo realizadas razões finais remissivas e prejudicada a última tentativa conciliatória.

É o relatório.

II - FUNDAMENTAÇÃO

Cinge-se a controvérsia em saber se o Reclamante foi vítima de assédio moral durante os pouco mais de 5 meses em que esteve em Brasília, no exercício da função de gerente de vendas.

A tese inicial baseia-se exclusivamente em suposto boicote orquestrado pelo gerente geral da unidade de Taguatinga, [REDACTED] e pelo gerente regional, [REDACTED]. Em resumo, o Reclamante sustenta que, além de comentários depreciativos dirigidos à sua origem regional (Rio de Janeiro) e à sua esposa, foram lhe esvaziados os poderes necessários ao desempenho da atividade de gerente comercial.

Pois bem, o assédio moral, na leitura de Rodolfo Pamplona Filho, constitui-se "*uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo, de forma reiterada, tendo por efeito a sensação de exclusão do ambiente e do convívio social*" (in *Noções conceituais sobre assédio moral na relação de emprego*. www.jus.com.br).

Assim, para que reste configurada a prática de assédio moral, é necessário que comprove a prática de ações abusivas reiteradas que ofendam a dignidade psíquica do indivíduo, com potencial de excluir o assediado do ambiente laboral.

(fls. 139/141):
Em depoimento pessoal, o Reclamante prestou as seguintes informações

Depoimento pessoal do(a) reclamante: "que se sentiu boicotado, pois, a despeito de ser o responsável pelo setor comercial em Brasília, não podia realizar efetivamente nada; que era subordinado ao [REDACTED]; que o Sr. Luciano Baroni era chefe do Sr. Alessandro; que o suposto boicote ocorreu imediatamente quando chegou em Brasília; que, no primeiro dia, disse que tinha interesse em passar um vídeo; que o Sr. Alessandro disse que sim em um primeiro momento, mas no dia seguinte disse que não; que, em um determinado dia, teria dado uma autorização de um bônus de 30 caixas (360) em uma venda de 308 caixas (3696 cervejas); que o Sr. Alessandro o desautorizou; que, quando o vendedor Sr. Wesley foi diretamente ao Sr. Alessandro, foi autorizado um bônus de 40 caixas; que, em uma outra oportunidade, foi autorizado pelo Sr. Alessandro a vender cervejas especiais ao cliente GASOL; que, no momento da entrega, o Sr. Alessandro teria dito que não havia cervejas especiais, razão por que teve que dizer ao cliente que não tinha o produto; que dois dias depois em conversa com o mesmo cliente o Sr. Alessandro foi questionado sobre as cervejas especiais, tendo dito que conseguiria vendê-las; que as cervejas especiais foram vendidas ao cliente; que era interrompido nas reuniões diárias com seus subordinados, dando orientações diferentes daquelas por ele passadas; **que o Sr. Alessandro sempre participava das reuniões diárias; que ficavam muito juntos, pois o Sr. Alessandro queria controlar a relação do depoente com os clientes e seus subordinados;** que, em um dia em que estavam comemorando o atingimento da meta (sexta-feira), houve um problema com um caminhão e o Sr. Alessandro pediu para que o Reclamante e sua equipe auxiliassem no descarregamento da mercadoria, a despeito de estarem presentes motoristas e ajudantes; que os motoristas, ajudantes e terceirizados já estavam ajudando no descarregamento; que da sua equipe apenas o depoente ajudou; que acredita que tal pedido teria sido para expô-lo perante a equipe; que não houve nenhuma repreensão em relação aos que não ajudaram; **que, quando visitavam clientes, todas as tratativas comerciais eram feitas pelo Sr. Alessandro;** que o [REDACTED], em diversas reuniões, na sala de vendas com 30 pessoas, fazia comentários depreciativos sobre sua esposa, dizendo que "pegaria" a mesma quando fosse ao Rio de Janeiro, bem como afirmando que o Reclamante era um corno, por deixar a mulher em outra cidade; que o Sr. Luciano chegou a dizer que teria ido ao Rio de Janeiro e "pegado" a esposa do depoente; **que o Sr. Alessandro não fazia brincadeiras desse tipo; que o Sr. Alessandro fazia comentários sobre sua origem (carioca), tirando sarro; que dizia que o carioca era ladrão e malandro;** que o Sr. Wando teria visto o Sr. Alessandro, fazendo esse tipo de brincadeira; **que o Sr. Lucindo não fazia brincadeiras relacionadas à origem do Reclamante;** que o Reclamante chegou em Brasília 15 dias depois da chegada do Sr. Alessandro; que o Sr. Alessandro antes da função de gerente geral ocupava a função de gerente regional de RH; **que o Sr. Alessandro não tinha ocupado a função de gerente geral antes; que há 15 anos estava na área comercial, tendo ocupado as funções de gerente comercial, gerente geral (6 anos - Pontes e Lacerda, Patos de Minas, outra empresa do mesmo grupo) e gerente regional (RJ, MG, SP - 5 anos e RO, 3 anos, outra empresa do grupo);** que saiu de Rondônia para Brasília em virtude da proximidade de casa e do mercado que era interessante; que a posição em Brasília foi oferecida pela própria empresa, mas, embora com relutância, resolveu aceitar o desafio; que não conhecia anteriormente os senhores Luciano e Alessandro; que, na sua opinião, o boicote do Sr. Alessandro foi por maldade e intencional e não por falta de experiência na função. Às perguntas da advogada da Reclamada, respondeu que o Sr. Alessandro participou de um programa da empresa para selecionar gerentes das unidades; **que é o Sr. Alessandro que responde a qualquer problema na área comercial perante a matriz da empresa;** que, por ocasião dos comentários sobre sua origem e esposa, ficava sem graça, pedindo para se "parar com isso"; que havia duas unidades no Distrito Federal, Taguatinga e Santa Maria; que trabalhava na unidade de Taguatinga; que o Sr. Luciano era o gerente das duas unidades; que o Sr. Luciano comparecia em dois dias na semana na unidade de Taguatinga, fazendo 3 reuniões com toda a equipe de vendas; que não sabe dizer se o prenome seria [REDACTED], pois o conhecia apenas como Baroni; **que pode acontecer de uma venda ser desfeita, pois, após realizada, se consulta o cadastro da empresa que não permite a operação;** que para a Gasol foram solicitadas ao Reclamante 50 kits (duas garrafas com a

taça no meio);que o Sr. Alessandro teria vendido os 50 kits, mais outros produtos ao cliente Gasol; que quem acompanha o estoque é o encarregado de pátio e não o gerente geral; que, em relação à Gasol, realmente não havia os produtos na unidade de Taguatinga; que, entretanto, no primeiro momento em que foi autorizado para vender os kits, o Sr. Alessandro já teria dito que os produtos tinham em Santa Maria; que depois teria afirmado que não realizaria a venda, pois não queria "empatar" dinheiro no produto, pois era de menor giro e custava caro; que realmente a transação não era muito interessante; que, embora o relacionamento fosse próximo, tinha que pedir autorização para o gerente de Santa Maria; que foi indicado pelo diretor administrativo da empresa da Reclamada (SP); que os Srs. Alessandro e Lucindo não participaram de qualquer entrevista; que não ultrapassava a sua esfera de competência diante da proximidade profissional que tinha com o referido diretor; que quem realizava a análise comercial de parceria e eventos para a unidade de Taguatinga era o Sr. Alessandro; que não tinha poder de dar bonificação aos clientes; que o Sr. Alessandro tinha poder de dar bonificações aos clientes; que em relação a pedidos específicos dos clientes, como concessão de freezer, letreiros, fachadas etc, que quem tinha o poder de autorização era o Sr. Alessandro; que, quando foi gerente geral, participava pouco das reuniões com a equipe de vendas, mas poderia participar sempre que quisesse; que a palavra final referente ao segmento das vendas era dada pelo Sr. Alessandro. Nada mais.

O preposto da Reclamada informou (fl. 141):

Depoimento pessoal do preposto do(s) reclamado(s): "que não é procedimento do grupo estabelecer qualquer tipo de boicote a gerente; que, inquirido se o Reclamante foi boicotado, não sabe responder efetivamente, pois não estava presente; que, inquirido se foi humilhado, disse que com certeza não; que não chegou ao conhecimento da Reclamada que o Reclamante teria sido diminuído perante clientes e subordinados; que o Reclamante não teve problemas com o Sr. Alessandro, empregado oriundo do RH, tendo sido gerente de tal departamento; que não chegou ao seu conhecimento qualquer comentário feito pelo [REDACTED]. [REDACTED] relacionado à esposa do Reclamante; que o Sr. Alessandro será transferido para uma unidade em Minas Gerais, Sete Lagoas, na mesma função; que o [REDACTED] foi transferido para Aparecida de Goiânia, na função de gerente geral de unidade; que o posto de gerente regional de Brasília continua existindo; que no Centro-Oeste existiam 4 gerentes regionais, havendo diminuição para 2; que, em virtude do remanejamento, o [REDACTED] perdeu a função; que, inquirido por quais motivos o Sr. Alessandro saiu do Distrito Federal, disse inicialmente que seriam regras do grupo e, após, que a transferência teria sido feita a pedido do empregado; que a reunião diária pode ser conduzida tanto pelo gerente de vendas, como pelo gerente geral; que, qualquer um do departamento de vendas, pode negociar vendas, inclusive maiores; que, no caso de reformas e melhorias na sala de vendas, o gerente de vendas poderia ter a iniciativa da solicitação, a qual deveria ser repassada para o gerente geral; que acredita que cerca de 20 empregados participavam das reuniões diárias; que o Sr. Baroni comparecia de uma a duas vezes por mês nas reuniões, a despeito de não ser algo fixo, pois dependia da necessidade da unidade; que, segundo o que acontece na empresa, é o gerente geral quem dispensa o gerente comercial, mas não sabe se tal regra foi observada no presente caso.

O Sr. Vando Borges Neves, testemunha arrolada pelo Reclamante, aduziu
(fls. 141/143):

Depoimento: "que o depoente trabalhou na reclamada por 2 anos, de 2012 a 2014, não sabendo precisar as datas; que o depoente foi dispensado pela reclamada sem justa causa; que sempre trabalhou na unidade de Taguatinga, na função de supervisor de vendas; que o gerente de vendas antes do reclamante era o Sr. Toni; que o gerente geral era o Sr. Rogério Wippel; que o gerente de vendas tem total autonomia para a respectiva área, não precisando submeter suas demandas e ações ao crivo do gerente geral da unidade; que, em princípio, o gerente de vendas tem total autonomia para conceder letreiros e realizar vendas, sem qualquer necessidade de aprovação do gerente geral; que, na área de vendas, "o dono da caneta" é gerente de vendas; que, inquirido se presenciou alguma situação constrangedora com o Reclamante, disse que, em algumas reuniões matinais, disse que o Sr. Baroni fez algumas piadas sobre a origem do Reclamante (carioca); que as piadas consistiam em dizer que não gostava de carioca; que não se recorda como o Reclamante reagia diante de tal comentário; que, em um evento (fórmula truck), chegou a ouvir do Sr. Alessandro que carioca era ladrão; que o Reclamante não estava presente; que, inquirido se fez alguma correlação com o Reclamante, disse que o Sr. Baroni teria dito que não eram apenas os cariocas que eram ladrões, mas também alguns paulistas; que, em seguida, o Sr. Baroni teria dito ao Sr. Alessandro que o Reclamante parecia ser gente boa e que o gerente geral estava fazendo o Sr. Baroni fritar o Autor à toa; que, em tom de "brincadeira", o Sr. Baroni também dizia nas reuniões que iria ao Rio de Janeiro visitar a esposa do Reclamante ("vou passar para visitar sua esposa"); que, da mesma forma, em tom de "brincadeira", já chamou o Reclamante de corno na frente da equipe de vendas; que, pelo que se recorda, o Reclamante ria sem graça e dizia que não era assim não; que, na sua avaliação, o Reclamante ficava constrangido; que, diante dessas gracinhas, a equipe entendia que era algo constrangedor; que o Sr. Rodrigo chegou a comentar com o depoente, como que o Reclamante aguentava tais "gracinhas"; que, na sua opinião, achava uma brincadeira sem graça, pois não aceitaria que desrespeitasse sua esposa; que, como tinha uma relação mais próxima, o Reclamante já chegou comentar que entendia que tais gracinhas eram fruto de rivalidade entre o Reclamante e o Sr. Alessandro; que anteriormente quando queria dar uma bonificação para fechar uma venda pedia para o gerente de vendas, Sr. Toni; que, quando o Reclamante passou a ocupar a função, percebeu que ele não tinha poderes para viabilizar tais bonificações; que passou a perceber que tais requisições deveriam ser feitas via gerente geral; que, em princípio, não teria mais algo acrescentar de situações constrangedoras vivenciadas pelo Reclamante. Às perguntas da nobre advogada do Reclamante, respondeu, inquirido se houve alguma solicitação de melhorias na sala de vendas pelo Reclamante, disse que o Reclamante teria comentado que o Sr. Alessandro teria barrado o pedido de compra de uma televisão por questões de verbas; que posteriormente o Sr. Lucindo teria dito que o pedido não foi atendido, pois o Reclamante não teria feito o "trabalho direito", ou seja, não tinha pedido direito; que logo após tal exposição foi colocada a televisão na sala; que, inquirido se em algum momento foi retirado acesso do Reclamante a algum cliente, disse que os clientes de maior potencial eram visitados diretamente pelo Sr. Alessandro; que soube de promessas que foram feitas a clientes sobre a concessão de materiais e bonificações pelo Reclamante e que depois não foram autorizadas pelo Sr. Alessandro; que não saberia dizer os motivos pelos quais tais concessões não foram autorizadas; que se recorda de uma vez em que foi fechada uma venda para bater a meta e que, posteriormente, o pedido foi negado pelo Sr. Alessandro (cliente: Edimilson, Setor Areal); que a meta não foi batida; que no dia posterior a venda foi concretizada pelo depoente, nas mesmas condições já pactuadas; que tal venda foi utilizada para a meta do mês seguinte; que não sabe dizer os motivos pelos quais a venda não tinha sido autorizada no primeiro momento; que se o limite de um cliente já tiver sido alcançado, não são realizadas outras vendas; que tal fato não aconteceu com o Sr. Edimilson; que o Sr. Edimilson tinha boleto em aberto, mas estava dentro do prazo para pagamento; que, nesses casos, quando o boleto estava em aberto, disse inicialmente que geralmente não precisava passar pelo gerente geral; que depois disse que precisava; que, melhor esclarecendo, que, se o boleto estiver em aberto e estiver dentro do limite, a autorização era automática; que, inquirido por quais motivos passou pelo crivo do gerente geral, disse que não sabe responder; que o gerente geral recebe de acordo com os resultados da unidade; que não sabe dizer se o Sr. Lucindo era carioca; que o Sr. Lucindo chegou a dizer que era paulista. Nada mais.

A testemunha Leandro de Souza Sampaio, arrolada pela Reclamada, informou que (fl. 143):

Depoimento: "que o depoente trabalhou na reclamada de agosto/2013 a abril/2014; que exercia a função de encarregado de logística; que houve um acidente com um caminhão terceirizado; que ajudantes, motoristas e terceirizados foram ao local do acidente para fazer o recolhimento das mercadorias; que, quando as mercadorias voltaram para o depósito, estava se iniciando um churrasco de confraternização; que o Reclamante, ajudantes, motoristas e terceirizados ajudaram a descarregar o caminhão no depósito; que, segundo o Reclamante, o Sr.

teria solicitado a ajuda do Reclamante; que o Reclamante não esclareceu se a ajuda seria de toda equipe de vendas ou apenas do Reclamante; que participou de algumas reuniões; que o Sr. Baroni era chefe do gerente geral, Sr. Alessandro; que tiveram brincadeiras do Sr. Baroni do tipo: quando fosse ao Rio de Janeiro iria passar na casa da esposa do Reclamante; que chegou a brincar sobre o celular da esposa do Reclamante que teria visto em uma suposta visita ao Rio de Janeiro e que achou bacana; que o Sr. Baroni também brincava sobre o fato de o Reclamante ser carioca; que, diante das brincadeiras, via que o Reclamante ficava incomodado, mas não reagia; que, em relação à esposa, o Reclamante ficava sem-graça e dizia "que isso?"; que as referidas reuniões eram dirigidas pelo Sr. Baroni". Nada mais.

A testemunha Rodrigo Tancredo, também arrolada pela Reclamada, esclareceu que (fls. 143/144):

Depoimento: "que o depoente trabalha na reclamada desde 13/02/2013, passando a supervisor há aproximadamente 1 ano; que à época em que o reclamante foi gerente, exercia a função de vendedor; que nas reuniões do setor de vendas em que participou ouviu comentários a respeito da origem do reclamante; que se lembra de ter ouvido o Sr. Baroni dizer que carioca era malandro; que não ouviu dizer que carioca era ladrão; que os comentários eram mais no sentido da esperteza (no sentido de ser malandro); que o clima das reuniões era descontraído; que o Reclamante, mas ficava sem-graça; que o Reclamante dizia para parar com isso, que estavam de brincadeira com ele; que tudo levava a crer que era uma brincadeira; que também foram feitos comentários sobre a esposa do Reclamante; que o Sr. Baroni dizia no meio da reunião que, enquanto o Reclamante estava aqui em Brasília, iria se encontrar com a esposa do Autor, sugerindo que teria um relacionamento (sexual) com a mesma; que o Reclamante ficava bem sem-graça, mas também dizia para deixar disso, que estariam confundido ele; que o Sr. Baroni disse, em tom de brincadeira, que o Reclamante seria corno; que se fosse com o depoente não aceitaria e não ia gostar; que, na sua opinião, embora achasse que o Reclamante sabia que era brincadeira, via que, pela quantidade de pessoas, o Autor ficava sem-graça e constrangido; que todo mundo ria e brincava; que ninguém acreditava que o Reclamante era corno; que não via comentários posteriores dos que participaram da brincadeira; que tais brincadeiras eram dirigidas apenas ao Reclamante; que, embora seja carioca, não levava para o lado pessoal quando foram feitos os comentários a respeito da origem; que não sabe dizer se as brincadeiras eram contextualizadas para sugerir que o Reclamante, como carioca, era malandro e esperto no trabalho. Nada mais.

Da análise do acervo fático-probatório, nos termos do artigo 131 do CPC, não fiquei suficientemente convencido de que o [REDACTED] boicotou o Reclamante, pois não restou efetivamente revelada a prática reiterada de condutas

abusivas que tinham o deliberado propósito de "minar" profissionalmente o referido gerente de vendas por meio de retaliações às investidas e iniciativas feitas perante a equipe e clientes.

Ora, o Sr. Alessandro Geral era o superior hierárquico do Reclamante, sendo responsável por toda unidade de Taguatinga, inclusive pela área comercial.

O próprio Reclamante confirmou, em depoimento pessoal, que:

que era subordinado ao [REDACTED]; (...) que é o Sr. Alessandro que responde a qualquer problema na área comercial perante a matriz da empresa; (...) que quem realizava a análise comercial de parceria e eventos para a unidade de Taguatinga era o Sr. Alessandro; que não tinha poder de dar bonificação aos clientes; que o Sr. Alessandro tinha poder de dar bonificações aos clientes; que em relação a pedidos específicos dos clientes, como concessão de freezer, letreiros, fachadas etc, que quem tinha o poder de autorização era o Sr. Alessandro; que, quando foi gerente geral, participava pouco das reuniões com a equipe de vendas, mas poderia participar sempre que quisesse; que a palavra final referente ao segmento das vendas era dada pelo Sr. Alessandro..

Assim, na condição de gestor e responsável final pelos "sucessos" e "revezes" da distribuidora de Taguatinga, é natural que o [REDACTED] tenha autonomia em todos os setores da unidade, inclusive, na área comercial, podendo não apenas estabelecer diretrizes e estratégias negociais, como metas, campanhas promocionais, premiações e bonificações, além de não autorizar vendas e iniciativas tomadas por seus subordinados que não estejam dentro dos objetivos por ele traçados. É perante a matriz da Reclamada que o [REDACTED] responderá pelos resultados objetivos.

Assim, é como muita naturalidade que o Reclamante, na condição de subordinado, deveria receber as orientações e determinações de [REDACTED], seu superior hierárquico.

Nesse cenário, causa estranheza a indignação do reclamante quanto ao fato de seu chefe, na primeira semana, não ter autorizado a aquisição de suporte de televisão, a transmissão de vídeos motivacionais e o refazimento de metas a partir de critério que observe os resultados alcançados pela equipe de venda. Da mesma forma, sendo o [REDACTED] responsável final pelos resultados da unidade de Taguatinga, não deveria causar qualquer constrangimento ao Reclamante as recusas sobre concessão de descontos, bonificações, materiais promocionais (freezers, letreiros etc) e realização de vendas que poderiam causar prejuízos à empresa ante a possibilidade de inadimplência do cliente.

Com efeito, o fato de não terem sido atendidas demandas iniciais propostas pelo Reclamante nos primeiros dias (alteração de mapa de rotas, aquisição de suporte para televisão, passagem de vídeos promocionais e revisão de metas), bem como o cancelamento de vendas e bonificações em algumas transações encontra-se dentro do poder de discricionariedade do gestor da unidade, não podendo ser encarada como restrição abusiva ao trabalho do Reclamante, pois, conforme dito, o responsável pelos

resultados perante a matriz é o gerente geral da unidade, devendo, diante disso, ter autonomia para a organização dos métodos de trabalho.

À luz do artigo 131 do CPC, o que percebi, pela racionalidade construída pelo Reclamante a partir da fala utilizada em depoimento pessoal, é que havia por parte do referido gerente regional, empregado experiente que já ocupou funções similares e superiores a do [REDACTED], certa discordância com a forma de liderar de seu chefe, entremeada, na sua visão, por avanços e retrocessos que atrapalhavam melhores resultados da equipe de vendas.

A bem demonstrar as dificuldades em se submeter ao poder de comando do [REDACTED], à fl. 4 (penúltimo parágrafo), o Reclamante chegou a sugerir que tentaria buscar "outras vias e ouvidos" para que suas demandas fossem atingidas, o que implicaria em grave questionamento ao comando de seu chefe.

É claro que a inegável relação de hierarquia existente entre chefe e subordinado não autoriza que o [REDACTED] se valha de seu poder de hierárquico apenas com o propósito de constranger, diminuir e desautorizar o Reclamante perante os subordinados e clientes desse último. Entretanto, pelo cotejo entre os fatos narrados na exordial e aqueles evidenciados na instrução processual, não é possível se concluir, a meu ver, que o Sr. Alessandro, ao não acolher as iniciativas do Reclamante, tinha o objetivo de assediá-lo moralmente.

No que se refere à solicitação de descarregamento do caminhão, não restou revelado que tal pedido mais uma vez tivesse a intenção de diminuir o Reclamante e causar-lhe constrangimento perante sua equipe.

Conquanto a ordem de descarregamento tenha sido peculiar, não se pode retirá-la do contexto em que determinada. Segundo a prova oral, teria ocorrido um acidente com o caminhão que transportava carga da Reclamada, o que exigiu uma força tarefa para agilização do processo de transporte (já presumidamente atrasado) com a ajuda de diversos motoristas (que, em princípio, também não tinham a obrigação principal de descarregamento), ajudantes e terceirizados. Além de todos esses trabalhadores (que não participam, pelo menos ao mesmo tempo, do descarregamento de mercadorias de um único caminhão), a ordem foi direcionada não apenas ao Reclamante, mas a todos que participavam da confraternização (vendedores e supervisores), não havendo motivos, diante do poder de lealdade e fidelidade que deve unir os sujeitos contratuais em situações excepcionais, para que a "ajuda" fosse compreendida como uma tarefa desabonadora, humilhante ou menos importante.

Esclareço que o depoimento do Sr. Vando Borges Neves, especialmente no que se refere à suposta prática de boicote, pouco foi aproveitado na formação de convencimento deste magistrado (CPC, art 131). Afinal, a referida testemunha, além de ter se mostrado insegura, frágil e inconsistente, não externando a segurança necessária de quem reproduz fielmente a realidade, tirou suas conclusões sobre as "interferências" do Sr. Alessandro a partir de premissa completamente equivocada, qual seja, "que o gerente de vendas tem total autonomia para a respectiva área" (fl. 141), fato negado pelo próprio Reclamante que reconheceu, em depoimento pessoal, que, no final das contas, o responsável pela unidade, inclusive pela área de vendas, era o gerente geral ([REDACTED]).

Entretanto, fiquei convencido de que os supostos comentários feitos pelo gerente regional, no que se refere à origem e à esposa do Reclamante, têm potencial ofensivo à integridade moral do Reclamante.

O ambiente de trabalho não deve ser palco de manifestações de estereótipos regionais ou de zombarias à vida familiar dos empregados. O apreço da chefia por brincadeiras de gosto duvidoso relacionadas à origem e à relação conjugal de determinado empregado extrapola os limites do poder diretivo, consistindo grave vulneração dos deveres de urbanidade, respeito, lealdade e boa-fé que devem reciprocamente permear as relações trabalhistas.

Sendo responsável por conferir ambiente de trabalho hígido e saudável, imune a comportamentos que ofendam a dignidade psíquica de seus empregados, o empregador não pode estimular a prática de deboches que coloquem o trabalhador em posição constrangedora perante seus pares.

Se o empregador deve ser vigilante às zombarias praticadas por qualquer preposto no ambiente de trabalho que desconcertem um empregado (CC, art. 932, III), com mais razão pode-se concluir que é vedado à autoridade máxima de determinada empresa em uma dada região promover, ainda que a título de "brincadeira", de inequívoco mau gosto, referências depreciativas a subordinado alusivas à seu estado de origem, bem como à sua esposa. Afinal, além de o local de trabalho não se constituir o cenário adequado para gozações entre os trabalhadores, é certo que o respeito ao ser humano determina que brincadeiras somente são saudáveis quando não possuem a intenção de ofender e, ainda sim, desde que bem recebidas não apenas por quem as fazem, mas especialmente para quem são destinadas. A brincadeira positiva não é apenas uma mão de via única, devendo ser assim considerada pelo gozador e também pelo gozado.

In casu, as testemunhas foram uníssonas em reconhecer o "tom de brincadeira" do gerente regional quando fazia insinuações maldosas aos "cariocas" e à esposa do Reclamante.

Restou devidamente comprovado, pela prova oral, inclusive pela testemunha arrolada pela Reclamada, que, em inúmeras reuniões profissionais, o gerente regional disse ao Reclamante, sabidamente natural do Rio de Janeiro em virtude do forte sotaque, que os cariocas eram "malandros" e "espertos".

Para além do tom utilizado e das intenções do gozador, as testemunhas informaram que o Reclamante ficava desconcertado, sem jeito, sem-graça, o que já seria suficiente para se entender que a conduta do gerente regional - além de censurável em qualquer ambiente - era especialmente inaceitável no local de trabalho, pois ultrapassava, não apenas o respeito que se espera no exercício do poder empregatício, mas também os limites de tratamento digno que devem ser dirigidas a qualquer ser humano, especialmente àqueles que se encontram vulneráveis ante a frágil capacidade de resistir.

Há de se refletir com qual razão o Sr. Baroni, na frente de todos os subordinados, faria tal tipo de comentário pejorativo aos cariocas? O que há por trás dos sons, ruídos e silêncios da referida brincadeira?

“Malandragem” e “esperteza”, associada ao ato de mandriar, não é distinção carinhosa e agregadora, feita com o propósito de homenagear, de forma descontraída, o Reclamante na frente de sua equipe. Ao revés, a intenção era de segregar o Reclamante com o objetivo de gozá-lo na frente de seus subordinados, o que tem o perverso efeito de diminuí-lo e desqualificá-lo, enfraquecendo paralelamente a relação de hierarquia que mantinha com os demais membros da equipe.

A despeito de a testemunha Rodrigo Tancredo não ter percebido singela correlação entre os comentários e a postura profissional do Reclamante, fico convencido de que entre falas, gestos e silêncios gerente insinuava que o Autor, a exemplo dos cariocas, era “malandro”, com jeitinhos que se destinavam a tirar vantagens das situações no “mundo dos espertos”, à luz da malfadada “Lei de Gerson”. A meu ver, não se precisa de muito esforço para se entender que, ao se dizer diretamente a uma pessoa que aqueles que nasceram na mesma localidade dela são “malandros”, o propósito é insinuar que ela, de mesma origem, também o seria. Vista de forma contextualizada, tal correlação dita no ambiente de trabalho, em reunião de equipe, atingiu diretamente a imagem profissional do Reclamante, pois a malandragem não é característica eticamente apreciada nos homens de retidão.

Além da nítida insinuação pejorativa ao Reclamante, é certo que referências depreciativas a povos, países, estados e cidades desconstroem os elos de humanidade que nos une, fragilizando a cultura de respeito às diferenças, essenciais à dignidade de todos e à construção de uma sociedade mais livre, justa e solidária (CF, art. 3º, III e IV). Assim, comentários pejorativos aos cariocas, ou a qualquer naturalidade, potencializam estereótipos infundados que servem para aumentar as diferenças entre as pessoas em virtude apenas do local de nascimento, como se a “bondade” ou a “maldade”, a retidão e a corrupção, a perfeição ou o defeito, dependessem de critérios geográficos.

Tais insinuações maliciosas são claramente discriminatórias à luz do artigo 1 (a) e (b) da Convenção 111 da OIT, aprovada pelo Decreto Legislativo 104/64 e publicada pelo Decreto 62.150/68 que proíbe, no acesso ao mercado de trabalho e durante a vigência do contrato de trabalho, qualquer tratamento que importe em exclusão, distinção ou preferência à pessoa em virtude de fatores injustamente desqualificantes, baseados em raça, cor, etnia, nacionalidade, lugar de nascimento e residência, descendência, gênero, orientação sexual, maternidade, origem e status social, estado marital, língua, cultura, religião, idade, estado de saúde, capacidade física ou qualquer outra razão, que causem ou perpetuem desvantagens sistemáticas, enfraquecem a dignidade humana e afetem o igualitário gozo dos direitos e garantias das pessoas

Se realmente buscamos uma sociedade mais sadia, fundada nos valores da igualdade substancial, não podemos nos esquecer das lições de Boaventura de Sousa Santos no sentido de que *temos o direito de ser iguais quando a nossa diferença nos inferioriza; e temos o direito a ser diferentes quanto a nossa igualdade nos descaracteriza. Daí a necessidade de uma igualdade que reconheça diferenças e de uma diferença que não produza, alimente ou reproduza as desigualdades*. Ou, como diria meu avô, Professor Hermógenes, “para ser livre tem-se de começar pela preciosa coragem de ser diferente”. Infelizmente, muitos de nós sequer conseguimos enxergar que padecemos de “normose”, cujos sintomas se manifestam na repetição coletiva de práticas sociais padronizadas, independentemente do (des)acerto de suas causas, conteúdos e consequências.

A bem evidenciar o comportamento discriminatório inaceitável do gerente regional, conveniente transcrever precedente da Eg. 7ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, cujo acórdão foi de relatoria do Ministro Cláudio Brandão:

ASSÉDIO MORAL. DANO MORAL DECORRENTE. AGRESSÃO VERBAL. ATITUDE REITERADA CONSISTENTE EM CHAMAR EMPREGADO DE -BAIANO- COM INTUITO PEJORATIVO E SINÔNIMO DE PESSOA PREGUIÇOSA. ARBITRAMENTO. PRINCÍPIO DA REPARAÇÃO INTEGRAL. TUTELA DA DIGNIDADE HUMANA. CRITÉRIOS A SEREM OBSERVADOS PELO JULGADOR. Não se admite que o ambiente de trabalho seja palco de manifestações de preconceito e que não se observe o mínimo exigido para que as pessoas - empregadas ou não - sejam tratadas com respeito próprio de sua dignidade. No caso, o assédio moral se caracterizou pelas atitudes do supervisor que destratava todos os subordinados e, de forma mais agressiva e humilhante, o autor, chamado de -baiano- como sinônimo de preguiçoso e lhe oferecia uma rede para descansar. Se fizesse algo errado, dizia, o citado supervisor, que era -baianada-. A grande questão não está na designação de -baiano-, mas no que o fato em si representa. A relevância está na suposição, partida de algumas pessoas, de que são superiores a outras e na -coisificação- do ser humano; no estado de dominação sobre o empregado, sob o falso pressuposto de que o empregador, ou preposto seu, está a tanto autorizado pela subordinação jurídica decorrente do contrato de trabalho; na ideia de que seres humanos podem ser superiores a outros; que a condição pessoal de alguém lhe impinge determinada marca que pode ser utilizada como sinal de distinção pejorativa no grupo social no qual convive. O que está em jogo é o menosprezo, o descaso com a condição humana. O agressor se esquece, certamente, que todos, do Sul ou do Norte, do Nordeste, do Centro-Oeste ou do Sudeste, somos frutos de uma rica miscigenação de muitas raças, com as suas cores, sotaques, origens, olhares, culturas, e que, no dia a dia, no anonimato ou conhecidos do grande público, constroem a grandeza da Nação brasileira. Portanto, poderia ser chamado de paulista, carioca, gaúcho, mineiro, paraibano, goiano, pernambucano, catarinense, candango, paranaense, capixaba, sergipano, alagoano, cearense, acreano, rondoniense, amazonense, paraense, maranhense, piauiense, mato-grossense, sul-mato-grossense, tocantinense, potiguar, roraimense, amapaense, etc.; o dístico pouco importa. Também não é relevante a forma como o preconceito se manifesta: palavras, atitudes, gestos ou até mesmo o silêncio, dentre outras modalidades. A intenção é que deve ser investigada e, uma vez comprovado o intuito depreciativo, merecer a mais ampla repulsa do Poder Judiciário, como forma de coibir todo e qualquer preconceito, seja ou não no ambiente de trabalho. Certamente quem assim pensa deve achar normal um torcedor jogar banana no campo de futebol como forma de ataque ao atleta. Não se há de confundir a situação versada nos presentes autos com a distinção carinhosa, agregadora, que valoriza a pessoa ou mesmo constitui, no respectivo agrupamento social, elemento identificador, sem qualquer conotação depreciativa. No caso, configurou-se a -discriminação racial- no ambiente de trabalho e diante de colegas do recorrente, como aludiu no seu apelo. Caracterizado, portanto, o assédio moral. De referência ao valor da reparação, na perspectiva do novo cenário constitucional, que reconheceu como fundamento da República o princípio da dignidade humana (art. 1º, III, CF), e das novas tendências da responsabilidade civil, optou o legislador brasileiro pelo princípio da reparação integral como norte para a quantificação do dano a ser reparado. Tal consagração normativa encontra-se no caput do artigo 944 do Código Civil que prevê: -A indenização mede-se pela extensão do dano-. Essa regra decorre, também, da projeção do princípio constitucional da solidariedade (art. 3º, I, CF) em sede de responsabilidade civil e faz com que a preocupação central do ordenamento jurídico se desloque do ofensor para a vítima, sempre com o objetivo de lhe garantir a reparação mais próxima possível do dano por ela suportado. A indenização, portanto, tem por objetivo recompor o status quo do ofendido independentemente de qualquer juízo de valor acerca da conduta do autor da lesão. E, sendo assim, os critérios patrimonialistas calcados na condição pessoal da vítima, a fim de não provocar o seu enriquecimento injusto, e na capacidade econômica do ofensor, para servir de desestímulo à repetição da atitude lesiva, não devem ingressar no arbitramento da reparação. O que se há de reparar é o próprio dano em si e as repercussões dele decorrentes na esfera jurídica do ofendido. A finalidade da regra insculpida no mencionado artigo 944 do Código Civil é tão somente reparar/compensar a lesão causada em toda a sua extensão, seja ela material ou moral; limita, assim, os critérios

a serem observados pelo julgador e distancia a responsabilidade civil da responsabilidade penal. Logo, em consonância com a atual sistemática da reparação civil, em sede de quantificação, deve o julgador observar os elementos atinentes às particulares características da vítima (aspectos existenciais, não econômicos) e à dimensão do dano para, então, compor a efetiva extensão dos prejuízos sofridos. E como dito desde o início, sempre norteado pelos princípios da reparação integral e da dignidade humana - epicentro da proteção constitucional. Indenização majorada pra R\$10.000,00. Determinado o envio de cópia da decisão para todos os empregados, como medida suasória para impedir a continuidade da conduta lesiva. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento.

(RR - 305-63.2012.5.09.0009 , Relator Ministro: Cláudio Mascarenhas Brandão, Data de Julgamento: 07/05/2014, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 30/05/2014)

É clara, portanto, a conduta discriminatória que não se harmoniza com o respeito às diferenças e à tolerância que devem permear as relações cordiais e respeitadas das pessoas em coletividade, que dá ensejo, à luz dos artigos 1º, III e IV, 3º, I, III e IV e 5º da Constituição Federal, 186 e 927 do Código Civil, 1º da Lei 9.029/95, 1 (a) e (b) da Convenção 111 da OIT, à devida compensação indenizatória.

O quadro moralmente ofensivo se agrava quando ainda se percebe que, não bastasse à discriminação em virtude do local de nascimento, o gerente geral, por diversas oportunidades em reuniões profissionais, ainda promovia, não apenas insinuações de caráter sexual à esposa do Reclamante, desrespeitando sua integridade moral no que, para a maioria dos casais, há de mais importante, a fidelidade conjugal, mas também violando gravemente à própria honra e imagem do Autor, ao chamar-lhe de "corno" em frente a todos os seus subordinados.

A prova testemunhal foi clara no sentido de que o gerente regional, sob o véu de gozações e zombarias praticadas na frente dos integrantes da equipe de vendas, insinuava que visitaria a esposa do Reclamante no Rio de Janeiro para com ela manter relacionamento extraconjugal.

Mais uma vez, reitero, tais comentários, ainda que em "tom de brincadeira", são completamente impróprios ao ambiente de trabalho, especialmente quando veiculadas pelo gerente regional da unidade que deve ter conduta comportamental serena, urbana e respeitosa para inspirar todos os que lhe são subordinados à construção de ambiente laboral acolhedor e salutar. Afinal, sob pena de estimular práticas que descambem em abusos, galhofas e desrespeitos, o chefe, apesar de poder ser alegre e descontraído, não pode promover - sequer incentivar - brincadeiras de gosto duvidoso que invadem a vida privada dos seus empregados, atingindo sua honra e imagem.

A zombaria a que foi submetido o Reclamante é constrangedora e se revela ato de autoritarismo e covardia, pois possibilitava pouca capacidade de resistência do assediado ante sua natural dificuldade de reagir publicamente na mesma intensidade e proporção às caçoadas dirigidas pelo chefe, dada a relação de autoridade que emerge da hierarquia funcional do vínculo empregatício.

A meu ver, para além do claro constrangimento, as pilhérias feitas em reunião com toda a equipe de vendas tiveram efeito comprometedor à liderança do

Reclamante, na medida em que, sem poder contar com reciprocidade em fazer insinuações similares à origem do gerente regional e à infidelidade da esposa deste, ao Autor restava, caso não optasse pela via do desrespeito e da violência física, ficar sem-graça, sem reação, perdido, refém de tentativas impotentes de pedir para o chefe "deixar disso", conforme, inclusive, relatado pelas testemunhas.

Para muitos de seus subordinados, acostumados a resolver problemas com respostas viris, impetuosas e violentas quando colocados em questionamento a integridade moral (no caso, fidelidade) dos entes que lhe são mais caros, a perversidade da situação ainda é maior quando a falta de reação do Reclamante poderia representar, em uma sociedade "normótica" e machista, sua fragilidade, em clara atentado à sua liderança.

Assim, o cenário de zombarias infanto-juvenis a que foi submetido reiteradamente o Reclamante no ambiente de trabalho pelo gerente regional da Reclamada, constitui-se conduta de assédio moral vertical descendente na medida em que abusiva e ofensiva a dignidade psíquica do empregado, com intenso potencial de comprometimento de capacidade do assediado de se relacionar profissional e socialmente com colegas de trabalho.

Diante do constrangimento passado pelo empregado que guarda nexo de causalidade com a ilicitude perpetrada por preposto do empregador (CC, art. 932, III), condeno, nos termos dos artigos 1º, III e IV, 5º, X, da Constituição da República e 186, 389 e 927 do Código Civil, a Reclamada ao pagamento de R\$40.000,00 a título de danos morais, valor arbitrado com base na natureza, gravidade e extensão do ato, na função ressarcitório-preventiva, na culpa do agente, no grau de intensidade do ânimo de ofender **e, em especial, na robusta capacidade financeira do ofensor (punitive damages)**.

Em relação ao pedido "b" da exordial, entendo que o Reclamante não tem direito de exigir judicialmente da Reclamada pedido de desculpas e reconhecimento profissional pela Reclamada, por meio de divulgação de comunicado na TV interna e no sítio eletrônico da empresa.

A meu ver, a reparação integral à honra e imagem é feita por meio da ciência da sentença que censurou a prática discriminatória e assediadora, sem prejuízo obviamente da compensação pelos danos morais.

Assim, a exemplo do que restou consignado no já mencionado acórdão RR - 305-63.2012.5.09.0009, determino, com suporte no artigo 461 da CLT e para que haja reparação *in integrum* do dano causado ao Reclamante, que "seja divulgado o inteiro teor desta decisão a todos os empregados da Reclamada, por meio eletrônico (ou equivalente), com referência expressa a essa determinação, o que deve ser comprovado nos autos, inclusive quanto ao recebimento".

Conquanto todo empregador deve buscar instruir seus empregados quanto à proibição da prática de assédio moral, indefiro o pedido "c" da exordial, pois, para reparação integral de seu dano moral individual, o Reclamante não tem o direito subjetivo de exigir da Reclamada campanha de repúdio de assédio moral, especialmente porquanto, por não mais trabalhar na empresa, não corre o risco de ser vítima da perpetuação do ato lesivo ora censurado nos presentes autos.

2. BENEFÍCIOS DA JUSTIÇA GRATUITA

Firmada declaração de que não poderia demandar em juízo sem prejuízo próprio ou de sua família, defiro os benefícios da Justiça Gratuita, com suporte no artigo 790, §3º, da CLT c/c artigo 1º da Lei nº 7.115/83, especialmente porquanto a Reclamada não apresentou qualquer prova concreta relacionada à capacidade financeira da obreira.

3. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. INDEFERIMENTO

Considerando que se trata de nítida controvérsia em que se discute vínculo empregatício (IN 27/05) e que o Reclamante não se encontra assistido pelo sindicato da categoria, não reputo preenchidos os requisitos autorizadores da condenação a honorários assistenciais, na leitura do artigo 14, §1º, da Lei nº 5.584/70, promovida pelas Súmulas 219 e 329 do TST, pelo que indefiro o pedido de honorários advocatícios.

No mesmo sentir, existindo *jus postulandi* na Justiça do Trabalho (CLT, art. 793), não há que se falar em ressarcimento dos valores que o Reclamante pagou ou pagará em razão da contratação de advogado, visto que a opção pela utilização do aludido profissional foi tomada pelo próprio Autor, não podendo ser transferidos os efeitos pecuniários dessa decisão à parte adversária.

4. OFÍCIOS

Inexistindo a comprovação da prática de irregularidades previdenciárias e fundiárias, indefiro o requerimento de ofícios à INSS e CEF.

Determino a expedição de ofício ao MPT e à DRT, com cópia desta sentença.

III - CONCLUSÃO

Ante o exposto, nos termos da fundamentação que integram este dispositivo para todos os efeitos, JULGO PARCIALMENTE PROCEDENTES os pedidos da ação ajuizada por [REDACTED] para condenar [REDACTED], ao pagamento de indenização por danos morais no importe de R\$40.000,00.

A exemplo do que restou consignado no já mencionado acórdão RR - 305-63.2012.5.09.0009, determino, com suporte no artigo 461 da CLT e para que haja reparação *in integrum* do dano causado ao Reclamante, que "seja divulgado o inteiro teor desta decisão a todos os empregados da Reclamada, por meio eletrônico (ou equivalente), com referência expressa a essa determinação, o que deve ser comprovado nos autos, inclusive quanto ao recebimento".

Benefícios da Justiça Gratuita ao Reclamante.

Tratando-se de parcela indenizatória, não haverá recolhimentos previdenciários e fiscais.

Custas, pela Reclamada, no importe de R\$800,00, calculadas sobre o valor da condenação (R\$40.000,00).

Ofícios ao MPT e à DRT, com cópia desta sentença.

Intimem-se as partes.

Brasília, 27 de fevereiro de 2015.

(assinatura digital)

CRISTIANO SIQUEIRA DE ABREU E LIMA

Juiz do Trabalho Substituto