



**PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 21ª REGIÃO**

RECURSO ORDINÁRIO N. 0000434-83.2017.5.21.0001

DESEMBARGADOR RELATOR: RICARDO LUÍS ESPÍNDOLA BORGES

RECORRENTE: _____

ADVOGADO: WILSON SALES BELCHIOR - OAB: RN0000768-A

RECORRIDO: _____

ADVOGADO: JOÃO OLAVO DA SILVA NETO - OAB: RN0002644

ORIGEM: 1ª VARA DO TRABALHO DE NATAL/RN

EMENTA

Danos morais. Assédio moral. Comprovação. O tratamento dispensado pelo gerente da unidade aos subordinados, com expressões de baixo calão a ofender a dignidade dos trabalhadores, evidencia a prática de assédio moral no ambiente de trabalho imputável ao empregador. Assim, adequada a condenação em danos morais, cujo montante não é desproporcional à extensão o dano e à capacidade da ré.

Transferência de filial pelo empregador. Redução de patamar salarial. Diferenças de remuneração. Indevidas. Não resultou demonstrado como punição ou perseguição a transferência do autor da filial Parnamirim para a filial no shopping Midway Mall. Também foi observado nos contracheques colacionados aos autos que não houve redução salarial substancial de comissões, tampouco que seja imputável ao empregador. Assim sendo, indevido o pedido de diferenças de remuneração para compor o patamar salarial anterior à transferência promovida pelo empregador.

I - RELATÓRIO

Vistos etc.

Trata-se de recurso ordinário interposto por _____ S.A., ré, em face

da sentença proferida na 1ª Vara do Trabalho de Natal/RN, nos autos da reclamação trabalhista em que litiga contra _____.

Na sentença (fls. 345/353) o juízo de origem julgou procedentes, em parte, os pedidos deduzidos na reclamação, condenando a reclamada a pagar, no prazo de 15 dias após o trânsito em julgado da sentença: *a) indenização por danos morais no valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) (natureza indenizatória); b) diferença entre a média remuneratória anterior (R\$ 3.000,00) e a remuneração alcançada nos meses de fevereiro a abril de 2015, conforme contracheques (natureza indenizatória).*

Alertou sobre a cominação da multa de 10% prevista no art. 523, § 1º, do Código de Processo Civil - CPC no caso de descumprimento da obrigação no prazo assinalado. Custas de R\$ 191,14, calculadas sobre R\$ 9.748,18.

Recurso ordinário da ré (fls. 357/368) asseverando, quanto ao deferimento de diferenças de remuneração, que o autor sempre recebeu escorreitamente as comissões sobre suas vendas. Impugna também a indenização por danos morais, negando a ocorrência de assédio moral mediante tratamento agressivo, cobrança para cumprimento de metas, realização de vendas casadas, isolamento, discriminação, ridicularização, inferiorização e também por ataques repetidos e prolongados durante o pacto laboral. Pontua que a rispidez e rudeza atribuídas ao gerente não configura assédio moral, e que o mero dissabor ou exasperação estão fora da órbita do dano moral, porque não são intensas e duradouras a ponto de romper o equilíbrio psicológico do indivíduo. Pede a redução da indenização, afirmando que não se observou os princípios da razoabilidade e proporcionalidade, bem como o disposto no art. 944, parágrafo único do Código Civil - CC.

Contrarrazões do autor (fls. 377/379), pelo não provimento do recurso.

II - FUNDAMENTAÇÃO

ADMISSIBILIDADE

Sentença publicada no dia 09/08/2017 na forma da Súmula n. 197 do Tribunal Superior do Trabalho - TST (fls. 330 e 345) e recurso interposto em 17/08/2017, tempestivamente.

Representação regular (fls. 124/128). Custas processuais e depósito recursal recolhidos a tempo e modo (fls. 370/373).

Presentes os pressupostos de admissibilidade, conheço do recurso.

Recebo as contrarrazões do autor.

MÉRITO

Do dano moral

A ré impugna a indenização por danos morais, negando a ocorrência de assédio moral mediante tratamento agressivo, cobrança para cumprimento de metas, realização de vendas casadas, isolamento, discriminação, ridicularização, inferiorização e também por ataques repetidos e prolongados durante o pacto laboral. Pontua que a rispidez e rudeza atribuídas ao gerente não configura assédio moral, e que o mero dissabor ou exasperação estão fora da órbita do dano moral, porque não são intensas e duradouras a ponto de romper o equilíbrio psicológico do indivíduo. Pede a redução da indenização, afirmando que não se observou os princípios da razoabilidade e proporcionalidade, bem como o disposto no art. 944, parágrafo único do CC.

Passo a analisar.

Nas palavras da e. Ministra do TST, Maria Cristina Irigoyen Peduzzi (*in* Rev. TST, vol. 73, n. 2, abr/jun 2007, p. 31):

O assédio moral se configura pela insistência impertinente, com propostas, perguntas ou pretensões indevidas. Resulta de um conjunto de atos, não perceptíveis pelo lesado como importantes em um primeiro momento, mas que, na sequência, unidos, destinam-se a expor a vítima a situações incômodas, humilhantes e constrangedoras. Identifica-se na ocorrência de comportamentos comissivos ou omissivos que humilham, constrangem e desestabilizam o trabalhador, afetam a auto-estima e a própria segurança psicológica, causando estresse ou outras enfermidades.

Ainda sobre o tema, Sônia Mascaro Nascimento *in Assédio Moral, 2^a edição*, ed. Saraiva, São Paulo, 2011, p. 14, define o assédio moral:

...como uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tem por efeito excluir o empregado de sua função ou deteriorar o ambiente de trabalho.

Assim, para a configuração do dano moral decorrente de assédio moral e, por conseguinte, a imposição da responsabilidade civil ao empregador, exige-se a comprovação da ação lesiva que deve ser reiterada (assédio moral), do dano sofrido e da culpa patronal, mister que compete ao ofendido demonstrar.

Na inicial (fls. 3/4) o autor afirmou que ...*no início do contrato de trabalho, labutou na loja da empresa na cidade de Parnamirim/RN, na função de Vendedor, e nessa época sofreu assédio moral praticado pelo gerente da loja, o Sr. Raul Barbosa, que mantinha uma conduta abusiva e assediadora em relação ao reclamante, utilizando gritos, xingamentos, falando palavrões, fazendo cobrança demasiada para que o reclamante atingisse metas de vendas e agregasse os seguros (residencial, de vida protegida, multi-assistência técnica), sendo tão consciente o epigrafado superior da rigidez excessiva com que tratava o reclamante que falava para ele e para os demais colegas da equipe que quem não aguentasse pedisse as contas, motivo pelo qual passou a ser perseguido pelo citado gerente*

da loja, após fazer uma reclamação na ouvidoria da própria empresa, contra as atitudes do aludido gerente, ocasião em que tal gerente após saber sobre a reclamação feita pelo reclamante, lhe disse que a partir daquele momento ele (reclamante) aguentasse as consequências, aplicando desde já no trabalhador uma suspensão por 03 dias, alegando insubordinação em decorrência da reclamação que fez o reclamante contra o citado gerente, determinando tal superior hierárquico que a partir daquele dia os demais colegas de trabalho não falassem mais com o reclamante, e com a nítida intenção de prejudicar e desmoralizar a conduta profissional do reclamante, retirou do mesmo a função de líder de setor, com a intenção premeditada de isolar o reclamante da participação das reuniões e das informações repassadas pela matriz, impediu ainda que o reclamante concedesse descontos para os clientes nas vendas dos produtos, quando os outros vendedores tinham tal permissão na mesma loja, tudo para prejudicar o trabalhador, que em função desta situação, teve uma drástica queda nas vendas e na sua remuneração, eis que obrigava o reclamante que vendesse o produto da loja aos clientes agregando outros produtos como garantia estendida e quando o cliente não queria, o gerente não autorizava a venda, gerando prejuízo nas vendas e na remuneração do trabalhador, fato que não ocorria com os outros vendedores, fazendo ao final a transferência do reclamante para outro local (Shopping Midway), cuja sistemática de vendas passou a ser igualmente danosa para o trabalhador, fatos todos comprovados na farta documentação ora juntada ao caderno processual eletrônico da demanda, derivados da instauração do Processo da Ação Civil Pública nº 0000628-05.2016.6.21.0006, que tem como Autor o Ministério Público

do Trabalho do RN.

Contestando a ação, a ré afirmou que "adota política agressiva para prevenção do assédio moral", possuindo código de conduta interno e cartilha contra o assédio sexual e moral.

Nos depoimentos colhidos em audiência (fls. 327/330), a primeira testemunha apresentada pelo autor declarou (328/329):

que trabalhou para a reclamada de 11/04/2014 a 01/2017 na loja de Parnamirim, como vendedora; que trabalhou junto com o reclamante; (...); que o sr. Raul, gerente, se eles estivessem vendendo era muito bom, mas caso não estivessem era "só gritos, patadas e xingamentos"; que ela mesma já chegou a sair chorando por comportamento do mencionado gerente para com ela; que chegou a ver uma discussão forte do reclamante com o gerente por uma questão de vendas e porque o reclamante em razão das cobranças teria feito um denuncia contra ele e após essa discussão o gerente mandou o reclamante para casa; que estava na loja, mas não estava no local da discussão e apenas viu o burburinho e o reclamante indo embora; que com o gerente, acontecia de quando ele tinha raiva de uma pessoa, providenciava a sua transferência; (...); que ela depoente participava das reuniões e nunca presenciou o reclamante faltando com o respeito a qualquer superior; que acredita que o gerente sabia que foi o reclamante quem fez a denuncia porque todos sabiam e o gerente chegou em cima do reclamante; que após o fato o gerente ficou mais rígido com o reclamante e cobrando mais dele "como uma espécie de castigo"; (...)

Por outro lado, a testemunha apresentada pela ré disse:

que trabalha para a reclamada desde 05/12/2012 na função de vendedor na loja de Parnamirim; (...); que a princípio não havia nenhum desentendimento entre o reclamante e o sr. Raul; que depois que o reclamante passou no concurso da polícia; pediu ao sr. Raul que o dispensasse, mas parece que o sr. Raul não conseguiu; que depois disso, presenciou uma briga no refeitório entre o reclamante e o sr. Raul; que o reclamante enfrentou o gerente, querendo questionar a autoridade do gerente quando começaram a tratar sobre uma venda; que ambos chegaram a ficar cara a cara; que a partir daí o reclamante foi suspenso e depois transferido para o shopping Midway; que nunca presenciou o sr. Raul xingando ou

gritando com algum vendedor; que participava das reuniões; que havia cobrança de metas de vendas de uma forma geral, mas nada que extrapolasse; (...); que o reclamante, na discussão chegou a xingar o sr. Raul, embora ele não se recorde qual a expressão usada pois foi há cerca de 2 anos; que o gerente em razão do xingamento chegou a dizer que o reclamante era moleque por estar procedendo daquela forma, mas não se recorda de que o mesmo tenha xingado o reclamante; (...); que pelo que se recorda a discussão no refeitório ocorreu porque teria havido uma venda que seria inicialmente do reclamante, mas como este não poderia realizá-la na hora, porque estaria em horário de almoço, o gerente teria passado para outro vendedor;

Com efeito, a prova oral resultou dividida, evidenciando a existência de atrito entre o gerente e o autor.

Porém, nos depoimentos prestados nos autos da Ação Civil Pública n. 0000628-05.2016.5.21.0006, movida pelo Ministério Público do Trabalho - MPT em desfavor da ré (fls. 49/51), fruto da Notícia de Fato n. 000123.2015.21.000/5, promovida pelo autor desta ação em 05/02/2015 (fls. 42/46), colhidos mediante pesquisa processual no Processo Judicial Eletrônico - PJe, chama à atenção o depoimento da testemunha Noilma Varela da Silva, que ainda é empregada da empresa, e assim declarou:

"QUE foi contratada pela empresa no dia 16/01/2013; QUE, desde dezembro de 2014, se encontra em gozo de benefício previdenciário caracterizado como auxílio acidentário; QUE o benefício decorreu de problema de saúde ocasionado pela pressão psicológica, que considera verdadeira "tortura", realizada pelo Sr. Raul Barbosa, gerente da filial de Parnamirim; QUE exercia a função de vendedora; QUE o Sr. Raul Barbosa sempre manteve conduta abusiva e assediadora em relação aos empregados; QUE o Sr. Raul Barbosa utilizava palavras de baixo calão, gritava com os empregados e xingava; QUE era comum o Sr. Raul Barbosa dizer: "você já foi hoje tomar no cí?" ; QUE ofendia as empregadas mulheres, com expressões do tipo: "você está gostosa"; QUE o Sr. Raul Barbosa aterrorizava os trabalhadores para que cumprissem as metas de vendas e serviços que eram exigidos, como por exemplo: venda de garantia estendida, de seguro contra roubo, seguro pessoal denominado "vida protegida premiada"; QUE diante do tratamento abusivo do Sr. Barbosa, muitos trabalhadores chegavam a "chorar"; QUE o Sr. Raul Barbosa obrigava os trabalhadores a chegar as 07:30 da manhã, não obstante a jornada somente ser programada para iniciar as 08:00; QUE os trabalhadores que chegavam após as 07:30 eram proibidos pelo Sr. Raul Barbosa de entrar na loja, mesmo tendo em vista que a jornada de trabalho só deveria se iniciar as 08:00; QUE o Sr. Raul Barbosa proibia que os trabalhadores batessem o ponto às 07:30, por isso que só se registrava a jornada a partir das 08:00 horas; QUE certa vez o Sr. Raul Barbosa chegou a dizer, em uma reunião, que problemas aconteciam na loja porque os empregados ficavam "olhando o rabo das mulheres"; (...); QUE o Sr. Renan sabia da conduta ilegal do Sr. Raul Barbosa e nunca tomou nenhuma providência; QUE, segundo lhe foi dito pela empregada Vanessa, o Sr. Renan disse que "não poderia fazer nada contra o Sr. Raul Barbosa porque ele dava resultados financeiros para empresa"; (...)

Observa-se no depoimento acima, e em outros, cujos trechos foram transcritos na sentença deste processo, as expressões injuriosas, humilhantes e degradantes com as quais o gerente da filial Parnamirim dirigia-se habitualmente aos seus subordinados, em absoluto desrespeito à honra e dignidade daqueles sob sua direção.

Ainda, deve ser destacada a importância da aplicação do princípio da imediatidate ao caso, o qual decorre do princípio da oralidade e informa que o juiz que colhe diretamente e pessoalmente a prova junto às partes e testemunhas possui uma maior percepção da verdade. Pode o

Julgador avaliar a desenvoltura, exatidão ou dubiedade do depoimento prestado, evidenciando ou não a credibilidade deles, motivo pelo qual devem ser privilegiadas as impressões deste, pois é quem preside a fase de instrução e media os atos pelos quais são produzidas as provas nos autos.

Embora não tenha ficado robustamente demonstrado todas as alegações do autor, especialmente quanto a determinações de isolamento e perseguições direcionadas exclusivamente a ele, resultou bastante comprovado o assédio moral nos atos do superior, preposto da ré, configurando o dano e a culpa patronal a impor responsabilidade civil reparadora.

No tocante ao montante da condenação, considerando o capital social da empresa, estimado em quase três bilhões de reais (fls. 83) e, por outro lado, que a extensão do dano, o valor de R\$ 5.000,00 arbitrado não merece minoração.

Recurso não provido no tópico.

Das diferenças de remuneração

A ré ataca o deferimento de diferenças na remuneração, alegando que o autor sempre recebeu escorreitamente as comissões sobre suas vendas.

Vejamos.

Na inicial, afirmou o autor (fls. 3) *que foi contratado pela reclamada em 13.05.13, para exercer a função de Vendedor, com dispensa sem justo motivo em 11.05.15, ocasião em que auferia como remuneração média mensal o valor de R\$ 2.150,00 - eis que auferia comissão sobre as vendas, e teve como maior comissão o valor de R\$ 3.000,00 e de menor o quantum de R\$ 1.500,00 (resultando na média informada).* Disse ainda que fazia jus a diferenças de salário, alegando que foi transferido pelo gerente da filial de Parnamirim para a filial no Shopping Midway Mall como punição, por tê-lo denunciado à ouvidoria da empresa, e que essa transferência acarretou-lhe redução no patamar remuneratório, de R\$ 3.000,00 para R\$ 1.300,00, pois na sistemática da nova unidade só poderia vender produtos da linha branca, enquanto na unidade de Parnamirim poderia vender qualquer produto exposto no salão, e postulou a condenação da ré no pagamento da diferença de salário de R\$ 1.700,00 por mês, nos últimos três meses do extinto contrato de trabalho.

Depondo em juízo (fls. 327), o autor também declarou:

que quando foi trabalhar no shopping Midway, suas vendas despencaram porque foi trabalhar com outro tipo de produto ao qual não estava acostumado, e somente poderia vender aquele tipo de produto, diferente de Parnamirim que poderia vender quase todos os produtos, exceto móveis; que em Parnamirim haviam 8 vendedores; que no shopping Midway era cerca de 4 vezes mais o número de vendedores; que em Parnamirim não havia

divisão entre os vendedores, de produtos a serem vendidos; (...); que a loja do shopping Midway é maior; que é também a loja que tem maior faturamento, mas como o corpo funcional é maior, o valor se divide em todos os funcionários e acaba por ficar "uma fatia menor para cada um"; (...)

Na sentença a juíza assim fundamentou:

Os contracheques juntados aos autos (ID. 07d404b), relativos aos últimos meses laborados, demonstram que, enquanto laborava na loja de Parnamirim, até dezembro de 2014, a remuneração do autor, alcançava em média R\$ 3.000,00 mensais, na forma mencionada pelo autor. Por outro lado, a partir de fevereiro de 2015 houve uma grande redução na sua remuneração, passando o autor a receber, em média, o valor de R\$ 1.661,27 nos últimos três meses de labor (de fevereiro a abril de 2015).

Analizando os depoimentos colhidos, verificou o Juízo que a loja do Midway, de fato, possuía um faturamento muito superior à loja de Parnamirim. Contudo, a quantidade de vendedores também era bem superior, o que ocasionava a redução das comissões alcançadas.

De fato, a faculdade de transferir o empregado encontra-se albergada pelo poder direutivo patronal, contudo, no caso dos autos, além de ter sido constatado que a transferência foi realizada como forma de punição ao empregado, observa o Juízo que tal alteração nas condições de trabalho trouxe um prejuízo ao empregado, o que é vedado pelo disposto no art. 468 da CLT.

Nesse sentido, tendo o autor tido uma redução de sua remuneração, em razão de alteração nas condições de labor, entendo que deve a empresa indenizar o empregado pelos prejuízos sofridos, motivo pelo qual condeno a ré ao pagamento da diferença entre a média remuneratória anterior (R\$ 3.000,00) e a remuneração alcançada nos meses de fevereiro a abril de 2015.

Data venia, a conclusão da sentença não se coaduna às provas.

O autor disse na inicial que sua média de remuneração era de R\$ 2.150,00 sendo o patamar de R\$ 3.000,00 o maior alcançado, não sua remuneração habitual.

Depois, não ficou evidenciado o argumento de que a transferência para a filial do Midway Mall tenha sido motivada por perseguição ou punição, até porque ficou assente é a unidade com maior volume de vendas.

E não é crível que a unidade com maior faturamento acarrete redução do volume de comissões em razão do número de vendedores exageradamente elevado, pois isso representaria para a empresa maior custo e, por conseguinte, menor lucratividade. É concebível sim, que a unidade no shopping tenha um número de empregados superior à de Parnamirim, mas proporcional ao seu volume maior de vendas, o que não acarretaria redução salarial para os vendedores.

Demais, analisando os contracheques de janeiro a abril 2015 percebe-se que o autor recebeu benefício auxílio doença, que sugere afastamento do trabalho, com valores que variaram entre R\$ 191,58 e R\$ 1.289,42, mas também recebeu comissões em valores que chegaram a ser superior ao volume de julho de 2014 (fls. 31), onde se vislumbra idêntica condição de afastamento previdenciário. Nota-

se, ainda, que no contracheque de agosto de 2014, o autor recebeu de comissões R\$ 826,97 e em fevereiro de 2015, R\$ 707,01, valores que não indicam redução substancial no volume de comissões.

Não bastasse isso, vê-se também que a média salarial indicada pelos contracheques de 2014 (fls. 30/36) contou com o pagamento de férias, abono de férias, do terço constitucional sobre as férias, prêmio antecipado e décimo terceiro salário, e não apenas o volume de comissões por vendas. Também é de se acrescentar que a transferência ocorreu logo após um período, que sabidamente é de grande vendas no comércio (final de ano), em contraposição aos primeiros meses do ano (início do período em outra unidade). E no mês de agosto de 2014 (fls. 32) excluindo-se o abono de férias e o terço sobre esse abono, o autor auferiu rendimentos de aproximadamente R\$ 1.700,00, semelhante ao que a magistrada julgou alcançada de fevereiro a abril de 2015.

Por esses fundamentos, concluo que é indevida a condenação de pagar diferença entre a média remuneratória anterior (R\$ 3.000,00) e a remuneração alcançada nos meses de fevereiro a abril de 2015.

Recurso provido no particular.

III - CONCLUSÃO

Pelo exposto, conheço do recurso ordinário da ré. No mérito, dou-lhe parcial provimento, para excluir da condenação o deferimento de diferença entre a média remuneratória anterior (R\$ 3.000,00) e a remuneração alcançada nos meses de fevereiro a abril de 2015 (R\$ 1.661,27). Reduz-se o valor da condenação para R\$ 5.000,00, e das custas para R\$ 100,00, sem inversão da sucumbência.

Acórdão

Isto posto, em sessão ordinária realizada nesta data, sob a Presidência do Excelentíssimo Senhor Desembargador José Rêgo Júnior, com a presença dos Excelentíssimos Senhores Desembargadores Ricardo Luís Espíndola Borges e José Barbosa Filho e a Juíza Isaura Maria Barbalho Simonetti e do(a) Representante da Procuradoria Regional do Trabalho da 21^a Região, Dr(a). Izabel Christina Baptista Queiroz Ramos,

ACORDAM os Excelentíssimos Senhores Desembargadores e Juíza Convocada da Primeira Turma de Julgamento do Tribunal Regional do Trabalho da Vigésima Primeira Região, por unanimidade, conhecer do recurso ordinário da ré. Mérito: por unanimidade, dar parcial provimento ao recurso, para excluir da condenação o deferimento de diferença entre a média

remuneratória anterior (R\$ 3.000,00) e a remuneração alcançada nos meses de fevereiro a abril de 2015 (R\$ 1.661,27). Reduz-se o valor da condenação para R\$ 5.000,00, e das custas para R\$ 100,00, sem inversão da sucumbência.

Obs.: Ausente, justificadamente, a Exelentíssima Senhora Desembargadora Joseane Dantas dos Santos, por se encontrar em gozo de férias regulamentares. Convocada a Exelentíssima Senhora Juíza Isaura Maria Barbalho Simonetti, conforme Resolução Administrativa nº 025/2017.

Natal, 17 de outubro de 2017.

RICARDO **LUÍS** **ESPÍNDOLA** **BORGES**
Relator

VOTOS