

DANO MORAL. CONFIGURAÇÃO.

Havendo confirmação nos autos da prática de ato ilícito pelo empregador, que tenha ofendido à honra, à dignidade ou à imagem do empregado, impõe-se o reconhecimento do direito à indenização por danos morais.

VISTOS, relatados e discutidos estes autos de RECURSO ORDINÁRIO, provenientes da 2ª Vara do Trabalho de Itajaí, SC, sendo recorrentes 1. A.D.N., 2. DIEDERICHSEN-PR ARTIGOS ESPORTIVOS LTDA. e recorridos 1. DIEDERICHSEN-PR ARTIGOS ESPORTIVOS LTDA., 2.A.D.N.

O Juízo sentenciante reconheceu a rescisão indireta do contrato de trabalho e condenou a reclamada ao pagamento de diferenças a título de verbas resilitórias e FGTS (11,20%).

Inconformada com a citada decisão, a autora busca acrescentar à condenação o pleito Indenizatório por danos morais, sob o mesmo fundamento de ordem fática que embasou o deferimento do pleito da dispensa indireta, isto é, relacionado à conduta desrespeitosa do gerente da empresa, Sr. Lucas.

A ré, por sua vez, almeja eximir-se da obrigação de pagar as verbas decorrentes da reversão da modalidade do rompimento do vínculo empregatício mantido com a reclamante, vale dizer, de ato demissional em falta grave perpetrada pelo empregador (art. 483, alínea e, da CLT).

Busca, ainda, a reforma do julgado que julgou improcedente o pleito reconvenicional, direcionado à aplicação à reconvinda da pena prevista no art. 940 do Código Civil.

Contrarrazões são apresentadas apenas pela acionante.

É o relatório.

V O T O

Satisfeitos os pressupostos legais de admissibilidade, conheço dos recursos e das contrarrazões.

Inverto a ordem de apreciação dos recursos, em função das matérias neles veiculadas.

M É R I T O

RECURSO DA RECLAMADA

1. Rescisão indireta do contrato de trabalho

Sustenta a reclamada que a situação sob comento não é de rescisão indireta do contrato de trabalho, mas de ato demissional, diante do teor do documento da fl. 113.

Alega, outrossim, que as provas carreadas para o caderno de processo desservem para comprovar as supostas injúrias cometidas pelo seu gerente à autora, máxime quando existe notícia nos autos de que ela participava e respondia, no mesmo tom, às “brincadeiras” que

neste feito reputou ofensivas à sua honra e à sua dignidade, inclusive sendo apontadas como as responsáveis pela dissolução do vínculo empregatício, em razão de ato faltoso do empregador.

Com base na prova testemunhal, o Juízo sentenciante declarou inválido o pedido demissional como meio de prova e acolheu o da rescisão indireta (art. 482, alínea “h”, da CLT), afirmando que as ofensas diárias cometidas pelo gerente da empresa foi capaz de degradar o ambiente de trabalho, a tal ponto de levar a recorrida a sentir-se humilhada e rebaixada perante os demais colegas de trabalho.

Vejamos.

Em face do conjunto probatório, a manutenção da sentença, no particular, é medida que se impõe.

O depoimento da testemunha Josinaldo Galeno Souza, ouvida a pedido do autor (ver decisão resolutiva dos embargos de declaração das fls. 193/194), constitui prova de relevo para a solução do litígio, já que assim também foi valorada pelo Juízo a quo. Do referido depoimento, extraio, por exemplo, a confirmação dos fatos articulados na exordial, no sentido de que o gerente, de nome Lucas, tinha o hábito de, na frente dos demais empregados ou por intermédio de grupo criado no aplicativo conhecido como whats App Messenger, chamar a autora de gorda, feia, “bunda mole” e “bigoduda”, bem como de fazer piadas do gênero “tens tanta celulite porque? Sentasse na brita né?”.

Ora, se é indene de dúvidas que o gerente da ré – cargo sabidamente de grande expressão numa loja - tratava a demandante, diariamente, de forma desrespeitosa como a que acima foi noticiada, é imperioso que se reconheça nesse comportamento uma atitude capaz de tornar insustentável a continuidade da relação de emprego e, portanto, como motivo suficiente para levar a acionante a postular o rompimento do vínculo por falta grave cometida pelo empregador, ou seja, indiretamente.

Nessa linha de raciocínio, reputo corretas as ponderações feitas pelo Magistrado sentenciante (fl. 178), no sentido de que, em face da prova testemunhal, é possível

(...) concluir que, embora a Autora não fosse ofendida perante clientes, as ofensas diárias por ato do gerente da empresa, degradando o ambiente de trabalho, fez com que a empregada se sentisse humilhada e rebaixada perante os demais colegas de trabalho.

Apesar das ofensas serem vistas por alguns empregados com a conotação de “brincadeira”, aos olhos da vítima, representaram assédio moral, porquanto experimentadas de forma contínua, fato que culminou na dissolução do contrato de trabalho.

Assim, diante da continuidade das ofensas, inclusive pelo meio eletrônico, sem que fossem adotadas medidas para o cerceamento da conduta do gerente, justificam o rompimento do contrato na forma do art. 483, letra “e”, da CLT.

Para melhor visualizar o constrangimento a que foi submetida a recorrida, menciono, ainda, o teor do documento da fl. 09, no qual a autora aparece de bigode (desenhado) numa foto que era a capa do grupo criado no Whats App (aplicativo de mensagens instantâneas por celular).

Diante do acima expendido, não me parece razoável imaginar que tais atitudes, ainda que algumas delas tivessem, num primeiro momento, apenas o intuito de brincar com a autora – na ótica deste Juízo, de absoluto mau gosto –, certamente que a frequência com que se davam – diariamente, segundo a prova testemunhal – traz o excesso e, com este, a efetiva possibilidade de vir a causar danos na esfera extrapatrimonial do empregado, máxime no tocante à sua honra subjetiva.

A propósito, não desconheço o fato de a autora também ter respondido às brincadeiras no mesmo nível, conforme admitido pelas testemunhas. Contudo, entendo que, se assim agiu, caberia ao gerente, como autoridade má-xima no estabelecimento da ré em Itajaí, ter tomado as medidas necessárias para coibir esse comportamento da sua subordinada, inclusive com aplicação de penas disciplinares, e não, como transparece clarividente ter sido a sua escolha, no sentido de fomentar um ambiente de trabalho cada vez mais hostil, mormente para a recorrida.

Já quanto ao pedido de demissão, verifico que, a despeito de ser verdadeira a alegação patronal de que a autora lhe entregou o referido pedido (documento da fl.113), tal circunstância não tem o condão de obstaculizar o reconhecimento da dissolução do contrato de trabalho na forma reconhecida nesta ação, porquanto considero que a explicação apresentada pela parte, no particular, isto é, de que o procedimento foi tomado em virtude de uma orientação equivocada e errônea passada pela funcionária do sindicato profissional, se mostra verossímil, uma vez que se alinha com a situação fática descrita neste feito.

Ante o exposto, nego provimento ao recurso, neste item.

2. Diferenças de verbas rescisórias e do FGTS acrescido da indenização compensatória de 40%

Mantida a decisão de primeiro grau que reconheceu como causa da extinção do vínculo empregatício a falta grave cometida pela ora recorrente, ou seja, reconheceu a dispensa indireta, mostra-se escorreita a determinação que lhe foi imposta de ter de pagar à autora diferenças a título de verbas rescisórias e FGTS acrescido da indenização compensatória de 40%.

Nada a reformar.

3. Reconvenção. Penalidade prevista no art. 940 do Código Civil

Requer a ré seja aplicada à autora a penalidade prevista no art. 940 do Código Civil, em razão de a acionante ter formulado nesta demanda pleitos que sabia já terem sido pagos.

Não lhe assiste razão.

Considerando que o Direito do Trabalho possui regras próprias e tendo a verba trabalhista natureza alimentar, além do nítido desequilíbrio econômico entre as partes, não há falar na aplicação da penalidade em foco na seara justralhista.

Assim, mantenho a sentença por seus próprios fundamentos.

Nego provimento.

RECURSO DA AUTORA

Indenização por danos morais

Diferentemente da tese esposada pelo julgador de primeira instância, entendo que, no caso concreto, não há desvincular a decisão proferida no item concernente à rescisão indireta com a que deve ser apreciada a questão aqui posta a acerto.

Se é certo dizer-se que nem toda causa que autoriza o pedido de rescisão indireta pelo empregado é suficiente para também deflagrar o pleito de indenização por danos morais, não é menos correto afirmar-se que em certas hipóteses as referidas situações se mostram indissociáveis, necessitando, por isso, de julgamentos harmônicos entre si.

No caso sub judice, como foi reconhecida nesta demanda que as atitudes do gerente da ré foram de tamanha relevância que tornaram insustentável a continuidade da relação empregatícia, isto porque, a toda a evidência, as humilhações pelas quais passou a autora constituíram verdadeiro assédio moral, sou obrigado a concluir que houve danos de ordem imaterial à recorrente, donde o dever de a empresa ter de repará-los é medida que se impõe, ex vi do art. 5º, inc. X, da Constituição da República. Registro, por oportuno, que, em relação ao supracitado instituto do assédio moral, é ele caracterizado pela conduta reiterada de atitudes abusivas do empregador ou de seus prepostos que expõem o empregado a situações de afronta à sua dignidade, provocando desvalorização como ser humano e sentimento de humilhação.

Sobre o tema assim conceitua a psicanalista Marie-France Hirigoyen, O assédio moral no local de trabalho se caracteriza por qualquer conduta abusiva, traduzindo-se, especialmente, em atos, gestos, palavras ou escritos que tragam dano à personalidade, à dignidade ou a integridade física ou psíquica de uma pessoa.

No caso dos autos, como amplamente já discorrido, a prova oral produzida corrobora com as assertivas da autora no sentido de que ela foi exposta a frequentes e repetitivos atos atentatórios a sua dignidade, os quais, além de causarem-lhe danos psicológicos, tinham o objetivo de coagi-la a pedir demissão.

Dessa forma, a prática do assédio moral por parte do superior hierárquico da autora (Sr. Lucas) é manifesta, dando azo à indenização respectiva.

Destarte, considerando que a recorrente alegou na exordial que o assédio se deu de forma mais efetiva a partir de janeiro de 2014, perdurando até o início (dia 05) do mês de junho do referido ano (cerca de cinco meses), bem assim o porte econômico da empresa e a gravidade dos fatos, arbitro o valor da aludida indenização no importe de R\$ 10.000,00 (dez mil reais).

Ante o exposto, dou provimento parcial ao recurso da autora para acrescer à condenação de primeiro grau o pleito de indenização por danos morais, valor que arbitro em R\$10.000,00, a ser corrigido de acordo com os parâmetros estabelecidos na Súmula n. 439 do TST.

Pelo que, ACORDAM os membros da 1ª Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, por unanimidade de votos, CONHECER DOS RECURSOS. No mérito, por igual votação, NEGAR PROVIMENTO AO RECURSO DA RECLAMADA. Sem divergência, DAR PROVIMENTO PARCIAL AO RECURSO DA AUTORA para acrescer à condenação de primeiro grau o pleito de indenização por danos morais, valor arbitrado em R\$ 10.000,00 (dez mil reais), a ser corrigido de acordo com os parâmetros estabelecidos na Súmula n. 439 do TST. Arbitrar o valor provisório à condenação em R\$ 13.000,00 (treze mil reais). Custas de R\$ 260,00 (duzentos e sessenta reais), na forma da lei.

Custas na forma da lei.

Intimem-se.

Participaram do julgamento realizado na sessão do dia 28 de janeiro de 2015, sob a Presidência do Desembargador Garibaldi Tadeu Pereira Ferreira, a Desembargadora Águeda Maria L. Pereira e a Juíza Convocada Maria Beatriz Vieira da Silva Gubert. Presente a Procuradora do Trabalho Cinara Sales Graeff.

GARIBALDI TADEU PEREIRA FERREIRA

Relator