



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 10^a REGIÃO
5^a Vara do Trabalho de Brasília - DF
ATOrd 0000835-42.2018.5.10.0005
RECLAMANTE: _____
RECLAMADO: _____ S/A

SENTENÇA

I – RELATÓRIO

_____, qualificado na inicial, propõe reclamação trabalhista em face de _____ S/A, também qualificada. Alega ter sido contratado em 09/08/2013 para exercer a função de Coletor, sendo imotivadamente dispensado em 02/07/2018, com projeção do aviso prévio para 13/08/2018. Menciona labor em sobrejornada sem a contraprestação devida e supressão de intervalo intrajornada. Aduz que foi compelido a trabalhar aos domingos, sem pagamento em dobro ou folga compensatória. Pontua que a Reclamada, por reiteradas vezes, pagou os salários após o quinto dia útil do mês subsequente ao trabalhado, sendo devida a correção monetária e as multas dos dias em que seu salário retido. Narra ter sido vítima de assédio moral e, por consequência, adquiriu doença ocupacional, devendo ser indenizado pelos respectivos lucros cessantes do período em que ficou afastado do trabalho. Sustenta inadimplemento de vale alimentação. Aduz não terem sido concedidos reajustes salariais estabelecidos pela norma convencional. Assevera que não houve a integralidade dos depósitos relativos ao FGTS. Formula os seguintes pedidos: 1) Condenação da Reclamada ao pagamento de horas extras, intervalo intrajornada, domingos em dobro, correção monetária e multa referente aos salários atrasados, indenização por danos morais e materiais decorrentes de assédio moral e acidente de trabalho por doença ocupacional, vale alimentação, diferenças decorrentes de reajuste salarial inadimplido, diferenças de FGTS e multa de 40%, multa do artigo 467 da CLT, multa convencional e honorários advocatícios; 2) Concessão de justiça gratuita e expedição de ofícios. Atribuiu inicialmente à causa o valor de R\$ 85.679,45, alterando mediante emenda à inicial para a quantia de R\$ 115.171,82. Anexou documentos.

A Reclamada apresentou defesa escrita (id. d8a8218), acompanhada de documentos. Suscita preliminares de incompetência material quanto às contribuições previdenciárias e de inépcia da inicial. No mérito, nega labor em sobrejornada sem o devido pagamento ou compensação, bem como supressão de intervalo intrajornada. Afirma que não foram especificados os meses em que supostamente ocorreram atrasos salariais, sendo indevido pagamento de correção monetária. Aduz que o vale alimentação foi integralmente quitado. Diz que os reajustes salariais foram pagos a tempo e modo, não havendo falar em diferenças salariais ou multa convencional. Assevera que o FGTS foi integralmente recolhido. Salienta que o Reclamante não é portador de doença ocupacional sujeita à indenização. Nega a existência do nexo causal/concausal entre as doenças e as atividades laborais. Sustenta que os acidentes típicos alegados pelo Autor foram de sua culpa exclusiva, sendo incabível o dever de indenizar. Afirma que o Reclamante nunca sofreu qualquer tipo de

assédio moral durante o período de labor. Diz que não praticou ato ilícito resultante em danos morais ao obreiro. Menciona não ter sido comprovada a redução da capacidade laborativa, motivo pelo qual são indevidos lucros cessantes. Impugna os pleitos de multa do artigo 467 da CLT e expedição de ofícios. Requer o acolhimento das preliminares arguidas ou, no mérito, a improcedência da ação e a condenação do Autor ao pagamento de honorários advocatícios.

O Reclamante não apresentou réplica.

Na audiência de instrução, foram colhidos os depoimentos pessoais do Reclamante e do preposto da Reclamada, bem como ouvidas uma testemunha convidada pelo Reclamante e uma testemunha convidada pela Reclamada.

Sem mais elementos, foi encerrada a instrução processual.

Proposta inicial de conciliação rejeitada.

Proposta final de conciliação prejudicada.

Razões finais orais remissivas pelo Reclamante.

Razões finais escritas pela Reclamada.

É o relatório.

II - FUNDAMENTAÇÃO

1. CONSIDERAÇÕES INICIAIS.

1.1. CONTRATO DE TRABALHO. VIGÊNCIA DA LEI N. 13.467/2017. DIREITO INTERTEMPORAL.

Tendo em vista que está em vigor, desde 11/11/2017, a Lei n. 13.467/2017, a qual inseriu na CLT novos dispositivos alterando regras de direito material e processual do trabalho, DECLARO que ao contrato de trabalho firmado entre as partes não se aplicam as novas regras de direito material, haja vista que foi iniciado em período anterior à vigência do novo texto legal, o que se enquadra aos termos do artigo 5º, XXXVI, da Constituição Federal c/c artigo 6º da LINDB.

2. PRELIMINARES.

2.1. INCOMPETÊNCIA. CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS.

O TST firmou entendimento de que a Justiça do Trabalho apenas detém competência para determinar o recolhimento de contribuições previdenciárias sobre as sentenças condenatórias em pecúnia que proferir e aos valores, objeto de acordo homologado, que integrem o salário de contribuição. Nesse sentido é a Súmula 368 do TST, conforme se observa abaixo:

**SUM-368 DESCONTOS PREVIDENCIÁRIOS E FISCAIS. COMPETÊNCIA.
RESPONSABILIDADE PELO PAGAMENTO. FORMA DE CÁLCULO** (redação do item

II alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 16.04.2012) - Res. 181/2012, DEJT divulgado em 19, 20 e 23.04.2012

I. A Justiça do Trabalho é competente para determinar o recolhimento das contribuições fiscais. A competência da Justiça do Trabalho, quanto à execução das contribuições previdenciárias, limita-se às sentenças condenatórias em pecúnia que proferir e aos valores, objeto de acordo homologado, que integrem o salário de contribuição.

Tal entendimento foi objeto de análise pelo STF que o considerou válido, inobstante a nova redação dada ao artigo 876 da CLT, porquanto inadmissível execução de contribuição previdenciária sem título que a lastreie, conforme se observa da ementa abaixo:

EMENTA Recurso extraordinário. Repercussão geral reconhecida. Competência da Justiça do Trabalho. Alcance do art. 114, VIII, da Constituição Federal. 1. A competência da Justiça do Trabalho prevista no art. 114, VIII, da Constituição Federal alcança apenas a execução das contribuições previdenciárias relativas ao objeto da condenação constante das sentenças que proferir. 2. Recurso extraordinário conhecido e desprovido. (RE 569056, Relator(a): Min. MENEZES DIREITO, Tribunal Pleno, julgado em 11/09/2008, REPERCUSSÃO GERAL MÉRITO DJe-236 DIVULG 11-12-2008 PUBLIC 12-12-2008 EMENT VOL-02345-05 PP-00848 RTJ VOL-00208-02 PP-00859 RDECTRAB v. 16, n. 178, 2009, p. 132-148 RET v. 12, n. 72, 2010, p. 73-85)

Nesse sentido, DECLARO a incompetência da justiça do trabalho para execução das contribuições previdenciárias sobre as parcelas pagas no curso do contrato.

2.2. INÉPCIA DA INICIAL.

A leitura conjugada dos artigos 840 da CLT c/c 330 do CPC permite concluir que a petição inicial deve ser indeferida em razão de inépcia quando impossível ao réu exercer o direito de defesa ou quando o juízo não puder compreender os limites da lide.

A petição inicial atende ao comando celetista no sentido de “uma breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio (CLT, art. 840, §1º)”, sendo o suficiente para afastar a inépcia no processo do trabalho.

Da leitura da petição inicial é possível deduzir, com um mínimo de discernimento, a causa de pedir suficiente de cada pedido. Em sentido análogo, o entendimento da jurisprudência dominante. Vejamos:

“**PEDIDO. INÉPCIA. INEXISTÊNCIA.** Não se deve, em face das peculiaridades do processo trabalhista, no qual vigora a ausência de formalismo rigoroso, declarar a inépcia da inicial, quando da narração dos fatos se pode perfeitamente entender o pedido ali formulado” (TRT – 5R – 2T – RO/00039-2004-003-05-00-0 – Rel. Desa. Dalila Andrade – DJ 07.03.2006).

Vale ressaltar que não houve nenhum prejuízo à produção de defesa útil, como será adiante analisado. A petição inicial é perfeitamente compreensível pelo que afasta a alegação de inépcia.

REJEITO.

3. MÉRITO.

3.1. CONTRADITA E FALSO TESTEMUNHO.

Em audiência, a Reclamada contraditou a testemunha convidada pelo Reclamante, ao fundamento de ser amiga íntima do Autor e de possuir demanda contra o réu.

Ao final dos depoimentos, foi deferido “o prazo de cinco dias para o procurador da reclamada juntar aos autos cópia da inicial da ação ajuizada pela testemunha do reclamante, bem como dos comprovantes de treinamento feitos pela testemunha, com a finalidade de averiguar a veracidade de suas declarações. Vista por cinco dias ao reclamante, sucessivamente, caso queira se manifestar.”.

A Reclamada apresentou cópia da petição inicial relativa à reclamatória ajuizada pela testemunha, bem como de lista de presença em treinamento oferecido durante o respectivo pacto laboral. Aduz que a testemunha mentiu em Juízo, cometendo crime de falso testemunho, bem como requereu a desconsideração do depoimento e a remessa de ofício ao Ministério Pùblico para a persecução penal.

No tocante ao fato da testemunha ser parte em ação por ela ajuizada, mantendo a rejeição à contradita, ante o entendimento firmado por intermédio da Súmula n. 357 do TST.

De outra banda, vislumbro a prática do crime de falso testemunho quando foi dito “que não recebeu curso ou treinamento sobre a coleta ou normas de segurança, sendo que o técnico de segurança apenas o ensinou a manusear a prensa do caminhão.”.

Conforme os expedientes anexados no id. d31bdce, denominados “LISTA DE PRESENÇA DE TREINAMENTO”, a testemunha ____ participou do “treinamento prático e teórico (reciclagem) para colaboradores que sofreram acidentes no mês de maio/2017” e de treinamento relativo aos seguintes temas abordados: “Aumento de motoristas bêbados no trânsito devido às confraternizações, aumento de objetos perfurocortantes no lixo (taças e garrafas quebradas), parada proibida na entrada da DI Sul para descarga de objetos, intensificação de teste de bafômetro, uso obrigatório de boné”.

Evidente que os temas tratados nos treinamentos referem-se a procedimentos sobre a coleta ou normas de segurança.

Afirmou ainda a testemunha, no seu depoimento, “que confirma que quando trabalhou com o reclamante laborava em horário noturno, iniciando às 19h”, todavia, na petição inicial de sua reclamatória (id. d31bdce), mencionou que “A jornada de trabalho era desempenhada das 07:00h às 15:20 hs em média, dispendo de uma hora de intervalo, com uma folga semanal.”.

Pelo exposto, ante as contradições entre o declarado pela testemunha em Juízo e os documentos apresentados pela Reclamada, vislumbra-se a ausência de isenção e a prática do crime de falso testemunho por ___, previsto no artigo 342 do Código Penal, motivo porque seu depoimento é desconsiderado para a valoração da prova quanto aos fatos delineados na causa de pedir.

Confiro à presente sentença, após seu trânsito em julgado, FORÇA DE OFÍCIO e determino o envio de seu teor, assim como de cópia da integralidade deste feito, ao Ministério Pùblico Federal para as providências que entender cabíveis, no tocante à persecução penal.

Aplico multa por litigância de má-fé a ___, no importe

equivalente a 2% do valor corrigido da causa, nos termos dos artigos 793-C e 793-D, da CLT.

3.2. JORNADA DE TRABALHO. HORAS EXTRAS. INTERVALO INTRAJORNADA SUPRIMIDO.

Afirma o Reclamante que sua jornada, nos cinco primeiros meses de trabalho, era das 18h35min/18h40min às 04h00/06h00 da manhã do dia seguinte, sem intervalo, de segunda a sexta, e das 18h35min/18h40min às 01h00/02h00, sem intervalo, aos sábados, chegando a finalizar sua jornada, algumas vezes, até as 10h00. Sustenta que houve labor em sobrejornada e não foi paga a contraprestação devida.

Em defesa, a Reclamada nega labor em sobrejornada sem compensação ou pagamento, bem como refuta a supressão de intervalo intrajornada.

Analiso.

É ônus do empregado provar o labor extraordinário, por se tratar de fato constitutivo do seu direito, nos termos do artigo 818 da CLT c/c artigo 373 do CPC.

De outra parte, tendo a empresa mais de 10 empregados, é obrigada, por força do artigo 74 da CLT (redação vigente na data da contratação), a juntar aos autos os registros de ponto independente de pedido do autor ou de determinação judicial nesse sentido.

Com a juntada dos cartões de ponto, o ônus de provar a prestação de horas extras e, por conseguinte, eventual invalidade dos registros cabe ao reclamante, sendo este o posicionamento do Colendo TST (AIRR - 405-97.2010.5.06.0000 Data de Julgamento: 06/10/2010, Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 08/10/2010).

A Reclamada anexou cartões de ponto ao feito (id. 45224b0 e 7c865aa), os quais não foram impugnados por meio de réplica.

Considerando que houve a desconsideração do depoimento da testemunha convidada pelo obreiro e inexistindo outro meio probatório apto a infirmar a prova documental carreada pela Reclamada, presume-se a veracidade das jornadas registradas nos cartões de ponto.

Os contracheques anexados pela reclamada e não impugnados demonstram pagamento habitual relativo a horas extras durante o pacto laboral.

O Reclamante não apontou em réplica supostas diferenças devidas a este título, ônus que lhe competia.

Verifica-se nos cartões a habitual concessão do intervalo intrajornada, não sendo comprovada a supressão.

Pelo exposto, INDEFIRO o pedido de horas extras e intervalo intrajornada, bem como dos respectivos reflexos.

3.3. LABOR AOS DOMINGOS.

O Reclamante sustenta que foi compelido a trabalhar aos domingos, sem pagamento em dobro ou folga compensatória.

Em defesa, a Reclamada nega labor aos domingos, aduzindo que havia folgas nestes dias e em feriados.

Os cartões de ponto demonstram a inexistência de labor aos domingos durante todo o pacto, sendo certo que não houve prova apta a infirmá-los.

Nesse diapasão, INDEFIRO o pedido de pagamento em dobro, pois não comprovado o labor aos domingos.

3.4. REAJUSTES SALARIAIS

O Reclamante sustenta que a Reclamada descumpriu as normas convencionais e não concedeu os respectivos reajustes salariais devidos durante o pacto.

Por seu turno, a Reclamada nega as alegações obreira e diz que os reajustes foram concedidos.

Analiso.

De acordo com a CCT 2012/2014 (id. c22c72f), o piso salarial do coletor a partir de 01/05/2012 era de R\$ 688,86, sendo assegurado o reajuste de 8% a partir de 1º de maio de 2012, sobre os salários de maio/2011 e de 8% a partir de 1º de maio de 2013 sobre os salários de maio/2012.

A CCT 2014/2016 estabeleceu o reajuste de 25%, a partir de 1º de maio de 2014, sobre os salários vigentes em maio/2013, e o reajuste de 10%, a partir de 1º de maio de 2015, sobre os salários vigentes de maio/2014 (id. f4509c8).

A CCT 2016/2017 estabeleceu piso salarial de R\$ 1.124,93, a partir de 1º de maio de 2016, e reajuste de 10% sobre os salários vigentes até 30/04/2016, autorizado o pagamento de retroativos até setembro/2016 (id. fe5e3b6).

A CCT 2018 manteve o piso salarial e não estabeleceu reajuste (id. 89be845).

O Autor foi admitido em 09/08/2013 e dispensado em 02/07/2018.

Conforme se infere dos contracheques, por intermédio das rubricas “Hrs Normais Diurnas”, “Hrs Normais Noturnas” e “Folga Trabalhada”, o piso salarial estabelecido na CCT 2012/2014 foi observado desde a admissão até 30/04/2014.

Os contracheques de maio/2014, julho/2015, setembro/2016 demonstra a concessão do reajuste, houve a implementação dos reajustes.

Apesar de os reajustes de julho/2015 e setembro/2016, não se vislumbra razoável a aplicação de multa convencional, pois cumprida a obrigação, inclusive com o adimplemento das respectivas diferenças, bem como, na CCT 2016/2017, foi expressamente autorizada a implementação do reajuste até setembro/2016, mediante pagamento dos retroativos.

Verifica-se ainda não terem sido previstos reajustes em 1º de maio de 2017 e em 1º de maio de 2018.

Pelo exposto, INDEFIRO o pagamento de diferenças salariais e de multa convencional.

3.5. CORREÇÃO MONETÁRIA E MULTA DECORRENTE DE ATRASOS SALARIAIS. MULTA CONVENCIONAL.

Assevera o Reclamante que houve atrasos salariais durante o pacto laboral, ocorrendo, por diversas vezes, o pagamento após o quinto dia útil do mês subsequente ao trabalhado.

Contudo, deveria ter especificado na exordial os meses em que supostamente ocorreram os atrasos, mediante descrição das respectivas datas dos pagamentos, nos termos do artigo 818 da CLT c/c artigo 373, I, do CPC, mas assim não o fez, razão pela qual INDEFIRO os pedidos.

3.6. VALE ALIMENTAÇÃO.

De acordo com o Reclamante, não foi pago o vale alimentação de abril/2015, dezembro/2015 e 13º vale.

A Reclamada nega o inadimplemento.

De acordo com o contracheque de abril/2015, inserido no id. cca86b2, não impugnado pelo Autor, consta o pagamento de R\$ 460,00, por intermédio da rubrica “Vlr. Cred.Cartao.Alimen. R\$”.

No contracheque de dezembro/2015, inserido no mesmo id, também não impugnado, constam dois pagamentos de R\$ 550,00, por intermédio das rubricas “Vlr. Cred.Cartao.Alimen. R\$” e “Ticket Alim. Especial”.

A CCT 2014/2016, vigente durante os meses supramencionados, anexada no id. f4509c8, nada mencionou sobre o pagamento de auxílio alimentação.

Portanto, cabia ao Reclamante demonstrar em réplica eventuais diferenças porventura devidas, todavia, assim não o fez.

Nesse passo, INDEFIRO o pedido.

3.7. ASSÉDIO MORAL E DOENÇA OCUPACIONAL. LUCROS CESSANTES. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS.

De acordo com a petição inicial, o Reclamante foi vítima de assédio, nos seguintes termos:

Conforme já detalhadamente demonstrado aqui, o empregado foi vítima de incontáveis abusos no período em que prestou serviços à Reclamada.

Como se já não bastassem as horas esgotantes e o esforço empenhado todos os dias, sem direito a intervalo para descanso, durante o dia de trabalho, o Autor ainda sofreu perseguição por seus superiores, suportando cobranças excessivas para o cumprimento de metas descomunais e, mais grave ainda: sendo alvo de piadas e comentários de extremo mau gosto!

O Reclamante sempre foi responsável, pontual e tinha um bom relacionamento com seus colegas de mesmo cargo que ele, porém, os supervisores (cargo a ser melhor definido pela Reclamada) DANIEL e EDMARIO insistiam em perseguir o Autor, ameaçando-o.

- "Se não cumprir sua meta, Mack, você vai responder pelos seus atos!"
- "Se não completar o serviço vou te mandar para o RH pra tomar advertência/suspensão..."
- (...).

Em 26/01/2018 (prontuário médico em anexo), o Obreiro torceu e deslocou o pulso ao carregar um saco de lixo muito pesado durante o percurso de costume. Com muita dor, ficou de 7 dias de atestado médico.

Ao retornar para trabalhar, devido ao grande esforço muscular que a atividade de coletor urbano exige, sentiu seu pulso piorar apresentando vermelhidão e inchaço.

No dia 21/02/2018, sentindo dores fortes, procurou seu superior Daniel implorando para que o levassem ao hospital e o mesmo teve a coragem de RIR do pedido do Reclamante! Disse que o Autor "não queria trabalhar", "que ia "morrer" com o braço daquele jeito", que ele "era um marica por estar reclamando do braço", dentre outras frases ofensivas e degradantes.

Depois de muita insistência e percebendo que o pulso do Obreiro estava visivelmente inchado o sr. Daniel levou o empregado ao hospital.

Com uma maldade sem limites, o sr. Daniel foi do caminho da empresa à unidade de saúde falando ao telefone celular com o sr. Edmario (que não estava presente na data do fato) intencionalmente utilizando a função "viva-voz" para que o empregado escutasse a conversa difamatória entre os dois.

Na empresa, usou de graves ofensas ao funcionário na frente de seus colegas e no carro continuava a rir e a ofender o Reclamante em momento de dor.

Após ser exposto e ridicularizado na frente de seus companheiros, o Reclamante entrou em um quadro depressivo que só piorou.

Certo dia, em um momento de "surto" perdeu parte de sua noção e consciência e foi encaminhado a uma conversa com o departamento de saúde da empresa. Mesmo sabendo que ele não estava bem, o induziram a escrever uma carta cujo conteúdo dela não consegue se recordar e que não teve acesso a cópia da mesma.

O Autor só se sujeitou a tanto sofrimento e humilhação porque precisava de seu emprego para sustentar sua família e honrar com o compromisso da pensão alimentícia de seus dois filhos pequenos.

Se não fosse por medo do desemprego devido a necessidade de manter-se diante da crise econômica em que se encontra nosso país, ele não permaneceria em um ambiente de trabalho tão prejudicial e abusivo.

É inviolável o direito à dignidade da pessoa humana, princípio constitucional máximo protegido pela Carta Magna brasileira em seu 1º artigo.

O assédio moral no ambiente de trabalho é um ilícito civil, gerando o dever de reparar o dano produzido.

É obrigação do empregador zelar por um ambiente de trabalho seguro, sadio, digno e respeitoso. Em tal caso, constatamos evidente assédio moral, fomentado não apenas por um, mas por vários superiores. Configurando assim a culpa.

Até a presente data, o empregado não conseguiu se recompor dos traumas sofridos refletidos em dificuldade de se relacionar e desordem psíquica.

Ante a todos os relatos manifestados, é patente o preenchimento de todos os pressupostos para a obrigação de indenizar: fato ilícito, dano efetivo e nexo causal.

(...).”.

A Reclamada nega que o Autor tenha sido vítima de assédio moral.

O ASSESSORAMENTO MORAL decorre de tortura psicológica, consubstanciada no terror de ordem pessoal, moral e psicológica, praticada contra o empregado, no âmbito da empresa, podendo ser exercitada pelo superior hierárquico, por grupo de empregados do mesmo nível e pelos subordinados contra a chefia, isto é, pode ocorrer no sentido vertical, horizontal e ascendente, tem como fito tornar insuportável o ambiente de trabalho, obrigando-o a tomar a iniciativa, por qualquer forma, do desfazimento do contrato de trabalho.

O terror psicológico na relação de emprego se caracteriza pela prática continuada e frequente de atos de violência contra a pessoa do empregado, na qual participam, necessariamente, o ofensor, o ofendido e expectadores, uma vez que visa humilhá-lo perante os colegas de trabalho e, se manifesta sobre três ângulos: a) comunicação ou ausência de comunicação com a vítima; b) ataque injusto e descabido à reputação do empregado; e) atos atentatórios à dignidade profissional da pessoa.

A victimóloga Marie-France Hirigoyen define o psicoterror como sendo:

"Toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho." (In Assédio Moral A violência Perversa do Cotidiano).

Sobre o tema -assédio moral nas relações de trabalho -o Juiz José Carlos Rizk, no julgamento do Processo nº TRT 17ª Região -RO 1142.2001.006.17.00.9, do qual foi condutor do acórdão, publicado na Revista LTr -Ano 67 -Julho 2003, p. 862, assevera:

"É a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns nas relações hierárquicas autoritárias, onde predominam condutas negativas, relações desumanas e antiéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigidas a um subordinado, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a Organização.

Caracteriza-se pela degradação deliberada das condições de trabalho onde prevalecem atitudes e condutas negativas dos chefes em relação a seus subordinados, constituindo uma experiência subjetiva que acarreta prejuízos práticos e emocionais para o trabalhador e a Organização. A vítima escolhida é Isolada do grupo sem explicações, passando a ser hostilizada, ridicularizada, inferiorizada, culpabilizada e desacreditada diante dos pares. Estes, por medo do desemprego e a vergonha de serem também humilhados associados a estímulo constante à competitividade, rompem os laços afetivos com a vítima e, frequentemente, reproduzem e reatualizam ações e atos do agressor no ambiente de trabalho, instaurando o pacto de tolerância e de silêncio, enquanto a vítima gradativamente de desestabilizando e se fragilizando.

A humilhação repetitiva e de longa duração interfere na vida do assediado de modo direto, comprometendo sua identidade, dignidade e relações e afetivas e sociais, ocasionando graves danos à saúde física e mental, que podem evoluir para incapacidade laborativa, desemprego ou mesmo a morte, constituindo um risco invisível, porém concreto, nas relações e condições do trabalho.

Por sua vez, a jurista Márcia Novaes Guedes, in "Terror Psicológico no Trabalho", preleciona que:

"Mobbing ou assédio moral, embora implique uma violação da intimidade do trabalhador, é algo muito mais grave. Enquanto a violação da intimidade decorre do uso abusivo do poder direutivo do empregador, muitas vezes exagerando no uso de certas práticas voltadas para proteção do patrimônio da empresa, o assédio moral, na realidade, decorre de atitude deliberada de um perverso cujo objetivo é destruir a vítima e afastá-la do mundo do trabalho."

E adianta:

"O assédio moral na empresa agrupa dois elementos essenciais à sua manifestação: o abuso de poder e a manipulação perversa. Se, por um lado, o abuso de poder pode ser facilmente desmascarado, a manipulação insidiosa causa maior devastação. O fenômeno se instala de modo quase imperceptível. Inicialmente a vítima descuida, encarando o fato como simples brincadeira; todavia, é na repetição dos vexames, das humilhações, que a violência vai se mostrando demolidora, e, se ninguém de fora interviver energicamente, evolui numa escala destrutiva. Quando a vítima reage e tenta libertar-se, as hostilidades transformam-se em violência declarada, dando início a fase de aniquilamento moral, denominada de psicoterror. Na empresa a evolução do conflito se verifica em face da completa inoperância dos seus dirigentes, seja por falta de habilidade de seus administradores para lidar com o que se denomina de "recursos humanos", seja pelo conforto da indiferença, seja por que a empresa tira proveito dessa situação estressante e acredita nesse tipo de procedimento como método eficaz para obrigar os assalariados a produzirem mais.

Feitas essas considerações, passemos à análise do conjunto probatório quanto aos fatos alegados na exordial.

No caso em tela, a prova oral nada demonstra acerca da existência de condutas reiteradas ou repetitivas ao longo do pacto laboral configuradas como assédio moral, uma vez que o depoimento da testemunha do Autor foi considerado e a testemunha da Reclamada nada disse sobre o tema.

O direito à indenização por danos moral e material encontra amparo nos artigos 186, 927 do Código Civil, c/c art. 5º, X, da CF, bem como nos valores e princípios consagrados pela Constituição de 1988, em especial a valorização do trabalho e a dignidade da pessoa.

Nos termos do artigo 186 do Código Civil, a responsabilidade civil subjetiva demanda prova do dano, do nexo de causalidade entre o dano e a conduta ativa ou omissiva do empregador e da culpa.

Considerando que não houve comprovação da existência de assédio moral, INDEFIRO o pagamento de indenização por danos morais.

Alega ainda o Reclamante que foi acometido por doença ocupacional em virtude do ambiente de trabalho hostil oriundo do assédio moral, bem como foi vítima de acidente de trabalho típico durante o exercício de suas atividades laborais. Descreveu os fatos nos seguintes termos:

“Por todo o contrato de trabalho o Obreiro laborou em excesso de jornada, sem descanso, sob forte pressão psicológica (para cumprir metas desumanas e exaustivas) e horas a fio no turno da madrugada.

Com isso, não havia outra coisa a que se esperar se não o desencadear de um transtorno psicológico.

Além das dores advindas da pesada carga diária, em 23/06/2015 (vide prontuário anexo), o Obreiro caiu em horário de trabalho ao pisar no meio fio para recolher o lixo ali depositado e passou vários meses com dores na região da coluna.

Em 26/01/2018, torceu o pulso, tendo de permanecer de repouso por 7 dias. Dias depois, em 21/02/2018 o braço tornou a inchar, tendo o Reclamante (a contragosto de seu superior) de se encaminhar novamente ao hospital.

Conforme laudos médicos anexos, alguns inclusive emitidos por médicos da própria empresa, pode-se depreender que o beneficiário desenvolveu quadro de Transtorno de Ansiedade (CID F41) refletindo em dores no corpo, crises nervosas e isolamento social, incapacitando-o ao trabalho.

Em 19/03/2018 a empresa solicitou ao INSS o afastamento do empregado por "acidente doméstico" de forma totalmente EQUIVOCADA.

As intensas atividades que exercia junto a Empresa Ré eram a verdadeira causa do transtorno psicológico sofrido pelo empregado.

De 31/03/2018 a 03/05/2018 o segurado gozou do Auxílio Doença Previdenciário (Cód. B31), quando deveria estar gozando de Auxílio Doença por Acidente de Trabalho (Cód. B91) tendo em vista a origem de sua patologia.

Com tantos males enfrentados pelo empregado, em 06/06/2018 o Autor teve de ir às pressas ao hospital por ter sofrido acidente (CID Z 20.9) com material perfuro-cortante, qual seja, uma agulha utilizada na aplicação de medicamentos descartada no lixo que o Reclamante

recolheu naquele dia, tendo que tomar coqueteis para HIV por 28 e fazer monitoramento sorológico periódico até setembro de 2018.

Destaca-se que ao momento do incidente o Obreiro estava utilizando a luva fornecida pela empresa que foi INÚTIL para protege-lo da perfuração.

O Autor já não estava bem, não havia se recuperado do transtorno que o levou a perceber auxílio-doença, e agora tinha de lidar com o desespero da possibilidade de ter sido contaminado com uma doença incurável!

Também está anexado a esta exordial cópia do prontuário médico que relata as várias idas do Reclamante ao médico por dores na coluna, causadas pelo esforço repetitivo do transporte de dejetos das calçadas até o caminhão.

(...).

Pela omissão da Reclamada em não dar assistência apropriada no momento da queda do empregado que até hoje sofre dores na coluna em detrimento disso, por não prover a proteção (EPI) adequada ao funcionário suficiente a impedir que o mesmo se contaminasse com uma agulha comumente descartada no lixo doméstico, ou até mesmo torcesse o pulso com o peso levantado todos os dias, e pelo TOTAL DESRESPEITO ÀS REGRAS DE HIGIENE, SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO (tal como intervalo para repouso e alimentação) que somado à hostilidade das metas e também dos superiores hierárquicos desencadearam um Transtorno de Ansiedade (CID F41) refletindo em fortes dores no corpo, ansiedade, tremores, irritação e isolamento social, resta caracterizado o dever de indenizar.

(...).

Pois bem.

O conceito do acidente de trabalho típico e o enquadramento da doença do trabalho como acidente vem descrito nos seguintes termos:

Art. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho. (Redação dada pela Lei Complementar nº 150, de 2015)

Art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:

I - doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;

II - doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em

função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relate direamente, constante da relação mencionada no inciso I.

Art. 21. Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para efeitos desta Lei:

I - o acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação;

(...)

Quanto à suposta doença ocupacional, o Autor especifica que teria sido oriundo do ambiente hostil ocasionado pelo assédio moral de seus superiores hierárquicos.

Todavia, considerando que não houve comprovação do mencionado assédio moral, por conseguinte, inexiste a configuração do nexo causal entre as atividades laborais e a doença psiquiátrica descrita na inicial.

Nesse quadrante, não foi evidenciada a caracterização do quadro de “Transtorno de Ansiedade (CID F41)” adquirido pelo obreiro como doença ocupacional.

Quanto aos acidentes mencionados pelo obreiro (queda após pisar em um meio-fio, torcimento do pulso após pegar um saco de lixo e acidente com material perfuro-cortante), não houve a comprovação de culpa ou dolo da Reclamada na ocorrência dos infortúnios.

Conforme se infere dos documentos anexados no id. 40b0069 e c69c972, o reclamante descumpriu orientações emitidas pelo empregador ao pegar, sozinho, saco de lixo com excesso de peso e pular do caminhão em movimento.

Os documentos anexados no id. a8ef44, devidamente assinados pelo Reclamante, demonstram a regular entrega dos EPI’s, não sendo cabalmente demonstrada culpa ou dolo da empregadora no infortúnio relacionado ao acidente com material perfurocortante.

Por todo o exposto, não sendo comprovada a ocorrência de doença ocupacional, bem como não demonstrada culpa ou dolo da Reclamada nos acidentes ocorridos, INDEFIRO o pagamento de indenização por danos morais neste particular.

Consequentemente, inexistindo a comprovação da prática de ato ilícito pela empregadora, INDEFIRO o pagamento de indenização decorrente da alegação de lucros cessantes.

3.7. DIFERENÇAS DE FGTS E MULTA DE 40%.

Afirma o Reclamante que não foi depositado o FGTS relativo aos meses de maio, junho, agosto, setembro, novembro e dezembro de 2014, janeiro/2015 e junho/2018.

Em defesa, a Reclamada afirma que o FGTS foi integralmente depositado.

De fato, os extratos anexados no id. 47aba30 e 447492a comprovam a regularização dos depósitos relativos às competências supramencionadas.

Portanto, INDEFIRO diferenças de FGTS e multa de 40%.

3.8. MULTA DO ARTIGO 467 DA CLT.

Ante a controvérsia acerca das verbas pleiteadas, INDEFIRO a multa do artigo 467 da CLT.

3.9. JUSTIÇA GRATUITA.

Preenchidos os requisitos do inciso I da Súmula n. 463 do TST, DEFIRO à Reclamante os benefícios da Justiça Gratuita e, por corolário lógico, REJEITO a impugnação ao pleito.

3.10. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS.

Ante os termos do artigo 791-A da CLT, DEFIRO a condenação do Reclamante ao pagamento de 10% sobre o valor atualizado da causa, observado o disposto no Verbete n. 75/2019 desta Corte.

3.11. OFÍCIOS.

Não foram evidenciadas condutas passíveis de fiscalização, motivo pelo qual INDEFIRO a expedição de ofícios a órgãos fiscalizadores.

Dispositivo

Pelo exposto, no mérito, e por tudo o mais que dos autos consta julgo IMPROCEDENTES os pedidos desta reclamação trabalhista, formulados por ____ em face de ____S/A, conforme consta da fundamentação supra, que passa a integrar este dispositivo como se aqui estivesse transcrita.

Processo extinto com julgamento do mérito (CPC, art. 487, I).

Custas, pelo Reclamante, no importe de R\$ 2.303,44, calculadas sobre o valor de R\$ 115.171,82, atribuído à causa, dispensadas.

Honorários advocatícios devidos pelo Reclamante, nos termos da fundamentação.

O teor desta sentença e a cópia integral destes autos devem ser enviados ao Ministério Público Federal, após o trânsito em julgado, conforme já especificado.

Aplico multa por litigância de má-fé à testemunha _____, no
importe equivalente a 2% do valor corrigido da causa, nos termos dos artigos 793-C e 793-D, da CLT.

Intimem-se as partes.

BRASILIA/DF, 27 de julho de 2020.

ELYSANGELA DE SOUZA CASTRO DICKE
Juíza do Trabalho Substituta