



Funcionário da TIM demitido em público pede indenização

O ex-gerente geral de assinaturas da TIM em Mato Grosso entrou na Justiça com ação de indenização por danos morais contra a empresa de telefonia celular. Ele alega quebra de contrato sem justa causa e afirma que foi demitido em público.

Seus advogados, **Eduardo Mahon**, **Sandra Cristina Alves** e **Heleno Bosco Santiago de Barros**, entraram com o pedido há uma semana na Justiça do Trabalho em Cuiabá. Eles sustentam que além da demissão ofensiva, houve um aumento representativo de assinaturas da TIM, de 300 para 3,5 mil, sem que o ex-gerente recebesse participação por isso, a título de comissão, como costumava acontecer.

A defesa alegou, ainda, que o funcionário também não foi reembolsado pelas viagens que fez no interior do estado para divulgação da empresa. Os advogados pedem R\$ 500 mil de indenização para o ex-gerente. A TIM ainda não foi citada pela Justiça e por isso não quis se pronunciar sobre o caso.

Leia o pedido dos advogados

EXCELENTÍSSIMO SENHOR DOUTOR JUIZ FEDERAL DO TRABALHO TITULAR DA ____ VARA DO TRABALHO DE CUIABÁ, ESTADO DE MATO GROSSO,

XXX, brasileiro, casado ou solteiro, consultor, residente e domiciliado à Rua XXX, portador do CPF XXX, carteira de trabalho e previdência social n. XXX, PIS XXX, vem respeitosamente à presença de Vossa Excelência, por seus procuradores **Eduardo Mahon**, professor universitário, advogado regularmente matriculado na Seção de Mato Grosso da Ordem dos Advogados do Brasil, sob registro 6363, e **Sandra Cristina Alves**, professora universitária, advogada regularmente inscrita na Seção de Mato Grosso da Ordem dos Advogados do Brasil, sob registro 7544 e ainda **Heleno Bosco Santiago de Barros**, professor universitário, matriculado na OAB/MT sob registro 6587, com escritório profissional à Rua Estevão de Mendonça, 1650, Morada do Sol, Cuiabá, Mato Grosso, propor:

RECLAMAÇÃO TRABALHISTA

Em face da TIM CELULAR S.A., pessoa jurídica de direito privado, inscrita no CNPJ sob n. 04.206.050/0065-45, com filial situada à Av. Brasília, 146, Shopping Três Américas, Jardim Américas, Cuiabá, MT, pelos fatos que são doravante expendidos:

CONTRATO DE TRABALHO:

O reclamante laborou para a reclamada de 02/09/2003 a 14/04/2005, na função de consultor. Auferiu como última remuneração o importe de R\$ 10.080,00 (dez mil e oitenta reais). Teve o contrato de trabalho resiliado sem justa causa.

DANO MORAL.

Aos dias 24/03/2005 o reclamante recebeu um convite via e-mail para participar do 1º Encontro da



Comunidade Trader, que ocorreria no Hotel do Bosque, na cidade de Angra dos Reis, RJ. O encontro tinha por objetivo a divulgação de idéias e experiências dos consultores da reclamada, além incrementar as práticas e técnicas utilizadas, bem como propiciar maior interação no grupo. O convite dirigido ao reclamante enunciava:

“Caros,

Conforme divulgado em nosso Plano de Desenvolvimento, estamos implantando o conceito de Comunidade. O conceito de comunidade pressupõe um grupo de indivíduos que compartilha interesses e ideais comuns. Portanto, **estaremos reunindo nos próximos dias 14 e 15/04, todos os Trader’s do Brasil, para o seu 1º Encontro**. De acordo com o planejado entre a área de T&D e PME da Holding, estaremos anualmente promovendo dois encontros, um no 1º e outro no 2º semestre.

A agenda do Encontro será em breve compartilhada, mas basicamente, teremos no 1º dia apresentações institucionais onde compartilharemos os desfiso do canal, realinharemos o papel e responsabilidade do Trader e apresentaremos um conjunto de “best praticies” da área. O 2º dia será dedicado a atividade experencial ao ar livre com o objetivo de consolidar o senso de equipe no Grupo.

Ao término do Encontro esperamos obter:

- Alinhamento e desdobramento dos objetivos do Canal;
- Compartilhamento das melhores práticas dos conceitos necessários para os alcançados objetivos;
- Alinhamento em relação ao papel e responsabilidade;
- Espírito de Equipe;
- Promover o conhecimento entre os membros da Comunidade Trader, de modo a disseminar ao longo do ano a troca de experiências, criar “intimidade”;
- Motivar o grupo, aumentando o orgulho de pertencer a uma grande empresa;
- Contribuir positivamente para a fidelização dos talentos.

O local escolhido é o **Hotel do Bosque após Angra**, próximo a Parati. A ida será no dia 13/04 no final da tarde, sendo que disponibilizaremos ônibus saindo da Holding. Para os funcionários de SP faremos ônibus direto da Giovanni para o Hotel. O retorno será no final do dia 15, e antecipadamente, para evitarmos stress, solicitamos providenciar o pernoite no Rio de Janeiro daqueles que moram mais distante, evitando o “preciso ir embora vou perder o avião”.

Além dos Trader’s o público alvo prevê a participação dos Gerentes Busines e Coordenadores PME. A relação nominal está anexa. Caso haja alguma divergência favor informar-nos. Solicitamos a vocês a gentileza de convocá-Ios. A Maria do Rosário é responsável pelo evento e estará informando em breve



mais detalhes sobre a logística deste.

Estamos à disposição para quaisquer esclarecimentos eventuais. Um grande abraço,

Andréa Krug

Desenvolvimento de Recursos Humanos

akrug@timbrasil.cQm br

005521 8113-0519 (novo número) 1005521 4009-4131”(documento anexo).

É importante observar que o contato com o reclamante foi realizado por representante da empresa, responsável pelo desenvolvimento de recursos humanos, Sra. Andréa Krug. Inquestionável, desta forma, que a convocação teve origem em ordem emanada da reclamada, através de sua preposta, não havendo motivos para que o reclamante questionasse o convite ou quaisquer de seus termos.

Aos dias 29/03/2005, o reclamante novamente foi inflamado a participar do evento que estava sendo promovido pela reclamada. Afinal, o evento provocava inquietude entre os trader's, que já aguardavam oportunidade como a presente para um contato com os colegas e a demonstração de suas idéias.

Um encontro deste porte afigura-se excelente oportunidade ao crescimento dentro da empresa, visto ser possível à demonstração do desempenho de cada profissional e os resultados que estão sendo alcançados em suas áreas de atuação, bem como as novas técnicas desenvolvidas.

O segundo contato pertinente ao evento, aos dias 29/03/2005, reforçava datas e local da realização do 1º Encontro da Comunidade Trader, informava a apresentação de casos de sucesso do canal PME (Pequenas e Médias Empresas), e conclamava o reclamante a participar efetivamente do encontro através de apresentação, inclusive com sugestão de modelo e regras determinadas.

O segundo contato consubstanciava-se:

“Prezados,

Mais um passo para a integração do Canal de Vendas PME!!!!!!!!!!!!!!!

Conforme e-mail abaixo, nos dias 14 e 15 de abril, será realizado o 1º Encontro da Comunidade Trader, que acontecerá no Hotel do Bosque, em Angra dos Reis.

Durante este encontro, serão apresentados quatro casos de sucesso do canal PME, conforme tabela abaixo, que consideramos como “best practices” no tema em questão.

TEMA/OPERADORA:

Alavancar parceiros através dos canais da TIM – TIMSP



Capilaridade – TIM SUL

Prevenção de fraude – TIM Nordeste

Alavancar a Produtividade do Vendedor – TIMCO

Porém para o sucesso deste evento, **solicitamos o envio de uma apresentação, conforme modelo anexo, IMPRETERIVELMENTE até 2º feira, dia 04 de Abril**. Seguem as informações necessárias para o descritivo do case, que deverá ser apresentado no PPT modelo:

- identificação do Tema
- o desafio
- a solução
- os resultados alcançados;

[importante] Deverão ser respeitadas as fontes e ordem do template em anexo. Poderão ser incluídos na apresentação, ferramentas e/ou documentos utilizados para a implementação da solução, desde que respeitado o tempo estipulado para cada apresentação.

Contamos com o apoio de vocês, para garantir o sucesso do NOSSO evento.

Estamos à inteira disposição para outras informações e detalhes sobre o evento.

Atenciosamente, Gabriela Saraiva

Vendas PME – THv1 Brasil Tel: (21) 4009-4533

GSM: (21) 8113-1142 gsaraiva@timbr_sil.cQD1. br” (documento anexo).

Considerando a realização do **1º Encontro da Comunidade Trader**, o reclamante reorganizou sua agenda de visitas aos clientes, bem como todas as atividades relacionadas à consultoria, para que pudesse participar do evento.

Ao receber um novo comunicado, que contava — além da confirmação dos dados já conhecidos anteriormente — com a solicitação de confirmação quanto ao recebimento da convocação e participação no evento, observando necessariamente o envio dos dados pessoais, como identidade, para providência de passagens.

Este terceiro contato, ocorrido aos dias 15/03/2005, contava com o seguinte conteúdo:

“Pessoal,

A TIM está implantando o conceito de Comunidade. O conceito de comunidade pressupõe um grupo de



indivíduos que compartilha interesses e ideais comuns. Portanto, estarão reunindo nos próximos dias 13, 14 e 15/04, todos os Traders do Brasil, para o seu 1º Encontro.

Ao término do Encontro espera-se obter: Alinhamento e desdobramento dos objetivos do Canal; Compartilhamento das melhores práticas dos conceitos necessários para o alcance dos objetivos; Alinhamento em relação ao papel e responsabilidade; Espírito de Equipe; Promover o conhecimento entre os membros da Comunidade Trader, de modo a disseminar ao longo do ano a troca de experiências; Motivar o grupo, aumentando o orgulho de pertencer a uma grande empresa; Contribuir positivamente para a fidelização dos talentos.

O evento será no Hotel do Bosque – Rod. Br 101 (Rio Santos), Km 533 Mambucaba — Angra dos Reis.

Segue detalhamento logístico:

Atenção: O evento comunidade estará começando no dia 13/04.

Ida – Data: 13/04

RJ e demais localidades, exceto SP

Horário: 11h

Local: Estacionamento TIMBRASIL . Barra da Tijuca

Volta

Angra (Hotel do Bosque) – RJ (Aeroporto ,TIM SP e TimBrasil) 20. Data: 15/04

Horário: 14 h

Destino: Aeroporto Galeão (demais localidades e pessoal da Holding)

Vocês deverão oficializar a convocação, sendo que cada participante deverá até amanhã, 08/04, confirmar sua participação através do envio de email para paraeventos@abl.com.br. informando o número da identidade. É fundamental o envio do número da identidade, reforcem essa questão por gentileza.

Joelma,

Centro de custo: PCDe 000

Ordem Interna: 500022

Hospedagem: OK – holding já fez



BOM EVENTO!!! APROVEITEM!!!

Qualquer dúvida me liguem

Carol”

O reclamante providenciou a confirmação de sua participação através do e-mail eventos@abl.com.br, indicado pelo representante da reclamada, conforme solicitação.

O reclamante teve confirmado sua participação e a viagem, e foram providenciadas pela reclamada as passagens aéreas.

Neste contexto, enquanto ansiava por um evento inexorável, onde teria a oportunidade de fazer a demonstração dos últimos resultados atingidos com seu labor, o reclamante não poderia imaginar a terrível situação a que seria exposto logo a seguir.

Pois, bem. De posse da passagem aérea que lhe foi reservada o reclamante se deslocou de Cuiabá para o Rio de Janeiro. Logo após, juntamente com seus companheiros trader's, tomou uma van para Angra dos Reis, atendendo às orientações da reclamada e ao cronograma do grande evento. Chegado o horário de almoço, o reclamante permaneceu com seus colegas.

Malgrado o propósito de contribuir para o êxito do **1º Encontro da Comunidade Trader**, já em Angra dos Reis, no Hotel do Bosque, local onde se realizaria o evento, o reclamante viu-se sujeito a mais humilhante, vexatória, aviltante, mesquinha e menoscabadora situação de sua vida.

O reclamante se encontrava no saguão do Hotel do Bosque, realizando o check-in, onde estavam reunidos muitos colegas que chegavam ao evento e aguardavam o mesmo procedimento. Neste momento foi chamado pelo Diretor Geral da Tim Brasil. Dirigiu-se ao seu superior, em tom amistoso, não sendo a recíproca verdadeira. Ao revés, fora surpreendido pelo tom agressivo e repressor das palavras do Diretor Geral que indagava o motivo pelo qual o reclamante ali se encontrava; que afirmava que o reclamante não fora convidado para participar do evento; que o reclamante jamais deveria ter abandonado suas atividades em Cuiabá para dirigir-se aquele evento, sem autorização e sem qualquer tipo de convite; e que diante de tamanha insubordinação concluía naquele instante pela demissão imediata do reclamante.

O reclamante não podia acreditar que estava sendo submetido a tal rebaixamento moral, ultraje e vergonha. Não se vislumbra possibilidade mais humilhante para ocorrência do término do contrato de trabalho, visto que esta ocorreu no saguão do hotel onde se realizaria o **1º Encontro da Comunidade Trader**, presentes todos os trader's que laboram para a Tim Brasil, tendo a maioria destes assistido a cena “de camarote”.

Por certo, qualquer pessoa que goze de respeitabilidade no ambiente de trabalho, como é o caso do Reclamante, ao ser envolvido na situação descrita, tem sua auto-estima abalada, bem como sua personalidade e a afetividade, sofrendo constrangimento, vexame, dor, enfim, sentimentos e sensações negativas.



Perplexo com o episódio, o reclamante buscou ausentar-se o mais breve possível de Angra dos Reis, embarcando no primeiro voo para Cuiabá.

O reclamante embarcou em aeronave para o voo com origem na cidade de Rio de Janeiro com destino a Cuiabá, fazendo conexão em Brasília. Durante a conexão observou que o responsável pelo departamento de recursos humanos embarcou na aeronave. De forma estranha, citado funcionário da reclamada sequer cumprimentou o reclamante.

Chegando a Cuiabá, o reclamante recebeu um chamado do representante do departamento de recursos humanos com que havia realizado a viagem, para que comparecesse de forma urgente a loja da Tim Brasil no Shopping Três Américas. Mais uma vez, em obediência as diretrizes da reclamada, compareceu o reclamante a loja determinada, onde encontrou elaborada sua rescisão contratual.

Ora, o contrato de trabalho não tem como uma de suas características a vitaliciedade, e a rescisão unilateral é direito potestativo do empregador. Todavia, não se pode olvidar que os motivos ou a forma de sua extinção, podem, diversas vezes, configurar atos ilícitos, ensejadores de danos tanto patrimoniais como extrapatrimoniais, tanto de trabalhadores, quanto de empregadores.

A relação de emprego apresenta-se hodiernamente de forma muito complexa. O caráter sinalagmático da contratação gera direitos e deveres para ambas as partes, que podem ser facilmente inobservados dada à convivência habitual entre empregado e empregador, mas sobremaneira pela existência de subordinação (que embora seja jurídica, no mais das vezes é substituída por estado de submissão) do trabalhador.

Por certo, o reclamante, no acatamento de todas as determinações da reclamada, objetivava cumprir suas obrigações no contrato de trabalho; e, simultaneamente, manter o bom relacionamento com seus superiores. Ora, na atual conjuntura econômica, faz muito bem manter uma colocação no mercado de trabalho.

Ainda que belo seja o discurso, o fato é que a reclamada não está obrigada a manter no emprego de forma vitalícia o trabalhador, o que se aplica ao reclamante. Todavia, por óbvio, no exercício de seu direito potestativo de rescisão contratual deverá agir calcada no princípio da dignidade da pessoa humana, de forma a não lesar direitos da personalidade.

É sabido que a hora da extinção do contrato de trabalho, que constitui um momento de tênue carga de controle emocional, por sua própria natureza, é uma das fases em que mais facilmente pode-se observar a ocorrência do dano moral na relação de emprego.

In concreto, o reclamante vivenciou o desrespeito ao princípio da dignidade da pessoa humana na extinção do contrato de trabalho, por ato doloso do empregador, com vista a lesar um dos mais insígnis direitos da personalidade, a moral.

Se a rescisão contratual sem justo motivo por si só abarca aspecto negativo com reflexos na psique do homem; a rescisão contratual abusiva, com o intuito de espezinhar, carregada pelo desdém, vexatória e



humilhante, sem dúvida, lesa direito da personalidade, causa dano moral.

Sofreu, o reclamante, danos morais, e inestimável é a extensão destes, considerados todos os fatos expendidos.

Algumas observações urgem quanto à atuação do reclamante enquanto empregado da reclamada, para a conclusão acerca dos reflexos do ato da reclamada no término do contrato de trabalho. Senão, vejamos. O reclamante recebeu vários aumentos salariais a título de mérito, apresentando evolução salarial surpreendente no decorrer do contrato laboral; ministrava cursos de treinamento em toda a região, revolucionando os setores de sua atuação; representava a reclamada como preposto nas diversas Especializadas do Judiciário (Justiça Estadual, Justiça Federal e Justiça do Trabalho); e principalmente, fez com que a reclamada galsasse o número de 1.200 clientes, partindo de uma clientela de 200, em lapso inferior a um ano e meio! Será que a forma pela qual se perfez a rescisão do contrato do reclamante foi a mais adequada considerado seu histórico nos quadros da reclamada?!

Caso restem dúvidas quanto à caracterização do dano moral, por definição, danos morais são lesões sofridas pelas pessoas físicas ou jurídicas, em certos aspectos de sua personalidade, caracterizados, no entanto, sempre por via de reflexos produzidos, por ação ou omissão de outrem. São aqueles danos que atingem a moralidade, personalidade e a afetividade da pessoa, causando-lhe constrangimentos, vexames, dores, enfim, sentimentos e sensações negativas.

Inegável que os fatos descritos ensejam danos ao Reclamante, e que são estes de ordem moral. Amparada em um direito potestativo de rescisão contratual, armou-se a reclamada e frustrou a continuidade do vínculo empregatício, da forma mais covarde, por rescisão abusiva disfarçada de injusta.

Seguindo, preambularmente, há de se firmar a competência da Justiça Laboral para conhecer e processar dano moral adrede à relação empregatícia, hodiernamente não mais controverso diante da expressa previsão constitucional, após alteração introduzida pela EC 45/04:

Art. 114 – Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

VI – as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho; (grifo nosso).

De outro giro, invoca-se a sempre benfazeja orientação jurisprudencial do próprio Tribunal Superior do Trabalho:

Súmula Nº 392 do TST

Dano moral. Competência da Justiça do Trabalho. (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 327 da SDI-1) – Res. 129/2005 – DJ 20.04.05

Nos termos do art. 114 da CF/1988, a Justiça do Trabalho é competente para dirimir controvérsias referentes à indenização por dano moral, quando decorrente da relação de trabalho. (ex-OJ nº 327 – DJ 09.12.2003)



Não destoam o entendimento jurisprudencial, conforme se extrai de aresto do Excelso Pretório, corrente francamente majoritária:

17/11/98 PRIMEIRA TURMA

RECURSO EXTRAORDINÁRIO N. 238.737-4 SÃO PAULO. RELATOR : MIN. SEPÚLVEDA PERTENCE

RECORRENTE: FOTOPTICA LTDA

ADVOGADOS: SPENCER DALTRO DE MIRANDA FILHO E OUTROS

RECORRIDO: EDSON FERREIRA DA SILVA

ADVOGADOS: ARMANDO DOS SANTOS FILHO E OUTRO

RELATÓRIO

O SENHOR MINISTRO SEPÚLVEDA PERTENCE: O Superior Tribunal de Justiça, decidiu o conflito pela competência da Justiça comum para processar ação de indenização por danos materiais e morais movida pelo empregado contra o empregador, fundada em fatos ocorridos durante o curso da relação de trabalho, quando despedido a pretexto de justa causa — a acusação de apropriação indébita de bens da empresa — julgada inexistente em reclamação trabalhista.

O acórdão da lavra do em. Ministro Waldemar Zveiter ficou resumido nesta ementa – f. 59:

“PROCESSUAL CIVIL – CONFLITO DE COMPETÊNCIA – AÇÃO ORDINÁRIA DE INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS.

I – Pedido indenizatório, por danos materiais e morais, resultante de lesão pela prática de ato ilícito, imputada a empregado, na constância de relação empregatícia, que culminou em sua dispensa por justa causa. Matéria que não se sujeita à Consolidação das Leis do Trabalho.

II – A jurisprudência do STJ firmou entendimento no sentido de que a causa petendi e o pedido guardam relação direta com a competência da Justiça do Trabalho.

VOTO



O SENHOR MINISTRO SEPÚLVEDA PERTENCE – (Relator): Tenho por adequada ao caso a invocação da decisão plenária do CJ 6.959 — colhida pela recorrente de estudo do autorizado Pinto Pedreira sobre a questão específica deste caso: a competência para conhecer de ação de reparação de danos morais geradas pela injusta atribuição pelo empregador ao trabalhador de ato de improbidade no emprego, a título de justa causa para a despedida.

No que tange a proteção e indenizabilidade do dano moral, o ordenamento jurídico é expresso e os preceitos estão consubstanciados a nível constitucional e infraconstitucional.

A Constituição da República Federativa do Brasil, datada de 1988, prevê a indenizabilidade do dano moral no artigo 5º, incisos V e X, in verbis:

“Art. 5º. Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

(...)

V – é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;

(...)

X – são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.”

O Código Civil Brasileiro, fez previsão de um amplo dever de não lesar, rogando a lesão o caráter de ato ilícito e impondo a indenização deste. Nesta seara, fez referência expressa ao dano moral:

Dispõe o artigo 186:

“Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.”

A teor do que dispõe os incisos V e X do artigo 5º, da Constituição Federal de 1.988, e o próprio artigo 186 do Código Civil Brasileiro, não resta nenhuma dúvida quanto à garantia constitucional e infraconstitucional assegurada às pessoas, relativamente à indenizabilidade do dano moral.

Não destoam o entendimento jurisprudencial:



“**EMENTA:** DANO MORAL PURO. CARACTERIZAÇÃO. Sobrevindo em razão de ato ilícito, perturbação nas relações psíquicas, na tranqüilidade, nos sentimentos e nos afetos de uma pessoa, configura-se o dano moral, passível de indenização. Recurso especial conhecido e provido.” (RSTJ 34/284. RECURSO ESPECIAL Nº 8.768 – SP. [Registro nº 91.0003774-5]. Relator: Exmo. Sr. Ministro Barros Monteiro).

Citada indenização tem a finalidade de compensar a sensação de dor da vítima e, ao mesmo tempo, produzir no causador do mal impacto bastante para dissuadi-lo de igual e novo atentado.

Repisando, o artigo 186 do Código Civil brasileiro preceitua: “Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”. Complementa-o, o art. 927 do mesmo Codex: “Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo”.

Assim, para que fique configurado o dever de indenizar são necessários os seguintes requisitos: comportamento do agente, dano (lesão a um bem juridicamente tutelado), nexos de causalidade e culpa ou dolo.

A ação da reclamada, despedida abusiva perpetrada no contrato de trabalho, restará demonstrado na instrução processual, utilizando-se o reclamante dos diversos meios de prova em direito admitidos.

O segundo requisito do dever de indenizar é o dano. Dano é a ofensa a um bem tutelado pelo direito, seja de ordem patrimonial ou não patrimonial.

Contudo, a prova do dano moral segue direcionamento diverso do dano patrimonial. Não há como provar a dor, o sentimento de menosprezo, o abalo psíquico.

Nesse sentido, Silvio de Salvo Venosa (Direito Civil. Atlas. São Paulo. 2003. 3ª. Ed., p. 35):

“A prova do dano moral, por se tratar de aspecto imaterial, deve lastrear-se em pressupostos diversos do dano material. Não há, como regra geral, avaliar por testemunhas ou mensurar em perícia a dor pela morte, pela agressão moral, pelo desconforto anormal ou pelo desprestígio social”.

O mesmo posicionamento foi adotado por Enoque Ribeiro dos Santos (O Dano Moral na Dispensa do Empregado. LTr. São Paulo. 3ª. Ed., p. 114 e 88, respectivamente):

“Esta é uma importante idéia jurídica, trazida à lume especialmente por meio de construção doutrinária, que tem defendido que não há como se cogitar de prova do Dano Moral, já que a dor física e o sofrimento emocional são indemonstráveis.

É que o âmbito do dano moral reside no íntimo, nos profundos arcanos da pessoa, onde está a dor com seu cortejo de misérias. Porquanto, a dor pode transparecer claramente na fisionomia da pessoa, mas pode ocultar-se no seu coração de modo a não ser percebida. De modo que, para aquilatar essa dor, o



juiz deve descer à mais profunda psique da pessoa e, como psicólogo, desvendar o sofrimento. Então para ficar apto a determinar a indenização cabível, recorre ao equitativo, ao justo”.

Assim, o dano moral deve ser aferido tomando-se como ponto de partida o ato ilícito praticado pelo agente, confrontando-o com a experiência do que ordinariamente acontece e ainda, relacionando esse ato ao sentimento da vítima e a noção de moral da sociedade que o cerca. É notório que para um profissional que tem sua atividade principal desenvolvida junto ao público, promovendo vendas e prestando consultoria, ser dispensado publicamente, passando a impressão a terceiros de tratar-se de um enxerido, que se mete a participar de eventos grandiosos sem convite, como se não tivesse competência, idoneidade ou não desenvolvesse um trabalho de relevo nos quadros da reclamada, é extremamente ofensivo à moral.

Os atos praticados pela Reclamada foram gravíssimos e, sem sombra de dúvida, causaram danos à moral do Reclamante. A ofensa à integridade moral do Reclamante está diretamente relacionada ao comportamento da reclamada. A ofensa foi intencional (praticada com dolo, portanto).

Afigura-se importante, neste momento, suplantar qualquer dúvida quanto à responsabilidade da reclamada pelo dano causado ao reclamante.

Pacífico o entendimento de que o empregador responde objetivamente pelos atos de seus prepostos, que causem danos a terceiros, dicção dos artigos 932 e 933 do Código Civil Brasileiro, in verbis:

“Art. 932. São também responsáveis pela reparação civil: (...)

III – o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele; (...)

Art. 933. As pessoas indicadas nos incisos I a V do artigo antecedente, **ainda que não haja culpa** de sua parte, responderão pelos atos praticados pelos terceiros ali referidos.”(grifo nosso).

A idéia de culpa, na modalidade in eligendo, tornou-se legalmente irrelevante para se aferir à responsabilização civil do empregador, propugnando-se pela mais ampla ressarcibilidade da vítima, o que se mostra perfeitamente compatível com a vocação assumida pelo empregador, de responder pelos riscos econômicos da atividade exercida.

Evidente que essa responsabilidade é objetiva, independentemente de quem seja o sujeito vitimado pela conduta do empregado, pouco importando que seja um outro empregado ou um terceiro ao ambiente laboral (fornecedor, cliente, transeunte etc).

O Egrégio Tribunal Superior do Trabalho já se manifestou no mesmo sentido:

“ORIGEM

TRIBUNAL: TST DECISÃO: 12 12 2001. PROC: RR NUM: 381531ANO: 1997 REGIÃO: 03 RECURSO DE REVISTA. TURMA: 01. ÓRGÃO JULGADOR — PRIMEIRA TURMA. FONTE. DJ DATA: 15-02-2002. PARTES: RECORRENTE: VICENTE BATISTA DE SOUZA. RECORRIDO:



SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM INDUSTRIAL — SENAI. **RELATOR:** MINISTRO RONALDO JOSÉ LOPES LEAL

EMENTA

DISCRIMINAÇÃO RACIAL NO EMPREGO — REINTEGRAÇÃO.

Embora o TRT tenha sustentado que não houve discriminação racial na despedida do autor, as premissas fáticas identificadas no acórdão recorrido revelam que ela existiu. Diante dessa circunstância e levando-se em conta os aspectos sociais que envolvem o tema, **deve ser invocada a responsabilidade objetiva do empregador pelos atos praticados pelo seu empregado ou preposto no exercício do trabalho que lhe competia**, mesmo que, tal como consignado pelo colegiado de origem, à época da dispensa aquele desconhecesse os atos perpetrados por este.

Esclareça-se que o empregador, ao recorrer aos serviços do preposto, está delegando poderes a ele inerentes, não podendo, portanto, eximir-se de responsabilidade. Também como fundamento, deve ser registrado que o ordenamento jurídico pátrio, desde as constituições anteriores, repudia o tratamento discriminatório, seja pelos motivos, dentre outros, de raça, cor e religião. Destarte, os princípios constitucionais, associados aos preceitos legais e às disposições internacionais que regulam a matéria, autorizam o entendimento de que a despedida, quando flagrantemente discriminatória, deve ser considerada nula, sendo devida a reintegração no emprego. Inteligência dos arts. 3º, inciso IV, 4º, inciso VIII, 5º, “caput” e incisos XLI e XLII, e 7º, inciso XXX, da Constituição Federal, 8º e 9º da CLT e 1521, inciso III, do Código Civil e das Convenções nºs 111/58 e 117/62 da OIT.

Recurso conhecido e provido.”

Diante do exposto, responderá a reclamada objetivamente pelos danos causados por seu preposto.

Assim, presentes todos os requisitos necessários para a configuração do dever de indenizar, resta apenas fixar o quantum.

A condenação na reparação dos danos morais objetiva minimizar o sofrimento da vítima. Visa também punir o ofensor, desestimulando a reincidência do ato. Todavia, o valor da condenação dos danos morais fica ao prudente critério do Juiz, exigindo prudência e sensatez. Não deve ser pequeno a ponto de beirar a mesquinhez. **E deverá ter um caráter pedagógico, para que a reclamada não repita o ilícito.**

Todavia, a tarefa da fixação do quantum indenizatório na ocorrência de dano moral é árdua. Não existem critérios objetivos para sua quantificação, dada a própria natureza do dano, que ao revés do dano patrimonial não deflui de uma simples operação aritmética que tem como base a relação de causa e efeito entre o prejuízo e o evento culposos, mas atinge apenas o foro íntimo da pessoa.



Cabe então à doutrina e jurisprudência auxiliar, criando parâmetros para determinar as indenizações por danos morais, a fim de evitar que o ressarcimento seja determinado pelo **puro arbítrio** dos magistrados, que conflitaria com os princípios da legalidade e da isonomia.

Um dispositivo legal bastante citado pela doutrina e jurisprudência, e que tomaremos como norte, apontando parâmetros a serem observados cuidando-se do tema quantum indenizatório decorrente de dano moral, é o artigo 53 da Lei n.º 5.250, de 09/02/1967 (lei de imprensa).

Dispõe citado artigo:

“No arbitramento da indenização em reparação do dano moral, o juiz terá em conta, notadamente:

I – a intensidade do sofrimento do ofendido, a gravidade, a natureza e repercussão da ofensa e a posição social e política do ofendido;

II – a intensidade do dolo ou o grau da culpa do responsável, sua situação econômica e sua condenação anterior em ação criminal ou cível fundada em abuso no exercício da liberdade de manifestação do pensamento e informação;”

É o dispositivo em destaque que trás à baila a conhecida dicotomia do sistema jurídico, a relação entre a natureza e extensão do dano moral e a situação econômica do ofensor. A partir desta conclusão, pode-se traçar alguns elementos para a fixação do valor do dano moral, quais sejam:

- a) a posição social e política do ofensor e do ofendido;
- b) a intensidade do ânimo de ofender;
- c) a gravidade e a repercussão da ofensa.

Subsumindo a situação fática vivenciada pelo reclamante à caracterização razoável dos elementos a serem considerados para a fixação do quantum indenizatório, pode-se afirmar:

Primeiramente, que o reclamante gozava de grande prestígio nos quadros organizacionais da reclamada, atuando como consultor e principalmente realizando um trabalho de treinamento junto aos clientes. Em decorrência de sua capacidade técnica e dos resultados auferidos com seu trabalho na reclamada, fruía de respeitabilidade no meio trabalho, inclusive com o reconhecimento de outros colegas atuantes na mesma função e em empresas distintas. Um dos reflexos diretos da competência e posição de destaque do reclamante está na remuneração mensal auferida, em média de R\$ 10.080,00 (dez mil e oitenta reais). Há que se lembrar aqui, ainda, que o reclamante foi o responsável pelo aumento da clientela da reclamada de 200 (duzentos) para 1.200 (um mil e duzentos) em curto período de tempo.

Quanto ao ofensor, não se faz necessário tecer muitos comentários. A reclamada é empresa de telefonia móvel, que segundo reportagem publicada por Juliana Scardua, Especial para A Gazeta (documento anexo) teve crescimento de 181% (cento e oitenta e um por cento) na base de atendimento em 2004, e que a tendência é suplantará estes números nos próximos anos. A citada reportagem apresentou-se nos



seguintes termos:

“A empresa de telefonia móvel TIM pretende dobrar a base de clientes em Mato Grosso, hoje de 93 mil pessoas, até o final de 2005. A meta é sustentada pelo **crescimento de 181% de clientes em 2004**. Ante a média nacional de 30%. Para manter as projeções de crescimento **a empresa planeja a aplicação de R\$ 40 milhões em investimentos** na área de cobertura este ano, o mesmo volume injetado no mercado estadual no ano passado. Em toda a região Centro-Oeste serão investidos R\$ 650 milhões.

No projeto de expansão também consta a meta de elevar a abrangência da população urbano em Mato Grosso de 87,8% para 90%. Para isso, estão em fase de implantação a cobertura GSM nos municípios de Jangada e Jauru. Outras seis cidades serão incluídas na carteira da TIM em 2005. Contudo, segundo o gerente territorial da empresa em Mato Grosso, Alexandre Miziara, a escolha dos novos municípios está em fase de estudos técnicos.

Os planos também incluem a ampliação da cobertura nas rodovias de Mato Grosso, conferindo maior mobilidade aos clientes. Hoje, quem trafega pela BR 364 no trecho entre Cuiabá e Rondonópolis (região Sul) conta com cobertura total no percurso. O presidente da TIM Brasil, Mario César Araújo, que esteve ontem na Capital afirma que o objetivo é estabelecer o mesmo na BR 163, entre Cuiabá e os municípios de Sinop e Sorriso, no Norte de Mato Grosso.

O Diretor territorial da TIM no Centro Oeste, Márcio Vila, ressalta que a demanda por tecnologia pelo setor agronegócio, não somente em telefonia móvel, mas em outros serviços de telecomunicação, também estimula o avanço da TIM no Estado.”

Desnecessários outros comentários. A reportagem com informações dadas pelos próprios representantes da reclamada denota sua peculiar situação de destaque no cenário econômico nacional.

Em um segundo momento, em referência a intensidade do ânimo de ofender, esta foi tamanha a ponto de suplantar a sordidez imanente ao mais mesquinho ser humano. Que outro objetivo teria a dispensa realizada na forma descrita senão a vil intenção de humilhar, vexar, causar mágoa e dor ao reclamante?!

Não há esquivas para a reclamada. A intenção do preposto foi dolosa, e em intensidade de grau máximo, visto não ter causado dano maior por não dispor de outros meios.

Por fim, a conduta da Reclamada no presente caso é grave e merece reprimenda exemplar. **NÃO PODE QUEM OSTENTA O CARGO DE DIRETOR DE UMA EMPRESA DE REPRESENTATIVIDADE NACIONAL, NUMA ATITUDE INFANTIL E POR MERO CAPRICHOS RESILIR UM CONTRATO DE TRABALHO DE FORMA ABUSIVA — EM PÚBLICO E DISTANTE DE QUALQUER LIMITE DE RAZOABILIDADE, SUPLANTANDO OS DIREITOS DA PERSONALIDADE.** O reclamante quer demonstrar que o humano, o trabalhador, o profissional não tem moral descartável.

No mais, a repercussão dos fatos na vida do obreiro foram as piores possíveis. Enlameado por ato abusivo de dispensa, teve comentários da mais diversa ordem a ladear sua boa fama. Enxovalhado já não



mais conseguirá colocação no mercado de trabalho em sua área de atuação, nos próximos anos, em nome das diversas explicações infamantes rogadas por conta do episódio malfadado.

Ainda quanto a fixação do quantum indenizatório, se manifestou o Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região:

“EMENTA: DANO MORAL. VALOR DA INDENIZAÇÃO. Diante da inexistência de padrões objetivos para o cálculo da indenização por danos morais, já que dor humana é imensurável, ou mesmo se pode atribuir valor para a honra de uma pessoa, valores que talvez alcancem o maior grau de subjetividade conhecido, o magistrado deve lançar mão de alguns parâmetros para a quantificação da indenização devida. Para se apurar o valor da indenização por danos morais, o magistrado deve observar a extensão do dano causado, ou sua repercussão, a permanência temporal, a intensidade do dano, continuidade ou reincidência habitual do ato causador do dano, e a situação econômica de infrator e vítima, de forma que não se caracterize indenização excessivamente onerosa para um e enriquecimento ilícito para outro.” (TRIBUNAL: 23ª Região. DECISÃO: 24 11 2004. TIPO: RO NUM: 00435-2004-036-23-00-0. FONTE: DJ/MT DATA: 15-12-2004.RELATOR: JUIZ EDSON BUENO).

Na mesma linha de pensamento, o Egrégio Tribunal Superior do Trabalho decidiu:

“A estima e o respeito que o ser humano usufrui no meio da coletividade estão íntima e diretamente vinculados aos seus mais elevados valores morais e espirituais, virtudes que justificam seu viver e caminhar neste mundo, de forma que a indenização por dano moral, que deverá corresponder à gravidade da lesão, e não significar uma justa compensação ao ofendido e, de outro lado, uma severa e grave advertência ao ofensor, de forma a inibi-lo, da prática de novo ilícito da mesma natureza. Esse é o sentido pedagógico e punitivo que a indenização representa para o ofensor, enquanto que, para o ofendido, significa a minimização da dor sofrida em seu patrimônio moral” (TST, RR 763.443/01, 4ª Turma. Rel. Ministro Milton de Moura França).

Conta o reclamante com dois patrimônios: sua força de trabalho e a sua honra (no sentido lato, como sinônimo de bom nome, boa reputação). Necessita de ambos para sua sobrevivência. Não pode ser privado de nenhum deles.

Tudo considerado, contando o reclamante com **remuneração mensal média R\$ 10.080,00 (dez mil e oitenta reais)** ; considerando a capacidade econômica da reclamada, que realiza investimentos em cifras de milhões, a atuação dolosa da reclamada na ocorrência do dano e os reflexos de gravidade e repercussão na vida do reclamante, requer a condenação da reclamada ao pagamento de **R\$ 504.000,00 (quinhentos e quatro mil reais)** como reparação pelos danos morais causados. **Esse valor corresponde apenas a cinquenta meses de trabalho do Reclamante**, considerando a remuneração recebida ao final do contrato, não se mostrando o valor excessivo. Fixar um valor abaixo deste, será privilegiar o comportamento anti-social da Reclamada, afastando-se do caráter punitivo da condenação.

DESVIO DE FUNÇÃO.



Durante todo o contrato de trabalho o reclamante acumulava a função de instrutor, realizando diversos cursos de treinamento para os clientes.

Ocorre que o reclamante nunca recebeu a contraprestação pela atividade realizada.

Em nenhum momento na contratação foi pactuado que o reclamante desenvolveria as atividades de instrutor, que somente foram determinadas posteriormente. Observe-se que o exercício de mais de uma função (instrutor) além daquela para a qual foi contratado (consultor), gera para o empregado o direito a receber um complemento salarial pela função desempenhada.

Note-se que a função de instrutor acarreta maior responsabilidade pessoal e funcional, além de maior exigência de capacitação técnica. O reclamante não se obrigou à prestação da atividade de instrutor, que exigiu deste preparo técnico posterior. Desta forma, não há que se falar em aplicação do disposto no parágrafo único do artigo 456 da CLT.

Referidos cursos ocorriam em uma média de 4 mensais, todos com carga horária média aproximada de 20 horas. Tendo o contrato de trabalho perdurado por 20 (vinte) meses, considerada a média de 4 cursos mensais, com 20 horas cada um, o reclamante faz jus ao recebimento de 1.600 (uma mil e seiscentas) horas de curso.

Requer o pagamento de diferenças salariais decorrentes do exercício da função de instrutor, de forma cumulada, tomando-se como base de cálculo a média da remuneração auferida pelo reclamante no contrato de trabalho; e subsidiariamente, o pagamento de um complemento salarial à razão de 30% sobre a média da remuneração recebida mensal, durante todo o contrato de trabalho, como retribuição pela função acumulada exercida.

Requer os reflexos da verba deferida em férias, gratificação natalina, DSR, FGTS e indenização de 40% , aviso prévio indenizado e remuneração variável.

JUSTIÇA GRATUITA.

Com espeque no artigo 790, parágrafo 3º da CLT, requer a concessão dos benefícios da justiça gratuita ao reclamante, que não possui condições de demandar sem prejuízo de seu próprio sustento ou de sua família.

PEDIDOS:

Em harmonia com o exposto, requer:

— A condenação da reclamada ao pagamento de R\$ 504.000,00 (quinhentos e quatro mil reais) como reparação pelos danos morais sofridos pelo reclamante;

— O pagamento de diferenças salariais decorrentes do exercício da função de instrutor, de forma cumulada, tomando-se como base de cálculo a média da remuneração auferida pelo reclamante no contrato de trabalho; e subsidiariamente, o pagamento de um complemento salarial à razão de 30% sobre



a média da remuneração recebida mensal, durante todo o contrato de trabalho, como retribuição pela função cumulada exercida, bem como seus reflexos nas verbas contratuais;

— A concessão dos benefícios da Justiça Gratuita ao reclamante;

— A condenação ao pagamento de honorários advocatícios, no percentual de 20% sobre o montante da condenação;

— A liquidação por simples cálculos;

— Que sejam os Pedidos Julgados Procedentes, em todos os seus termos, com a condenação da reclamada ao pagamento do principal acrescidos dos acessórios, bem como, das custas processuais decorrentes da interposição da presente ação;

Por todo o exposto, requer a produção de provas em relação ao alegado por todos os meios em direito admitidos, especialmente depoimento pessoal da reclamada, testemunhas, periciais, documentos, entre outros.

Atribuo à causa o valor de **R\$ 600.000,00 (SEISCENTOS MIL REAIS)**.

Termos em que

Pede Deferimento.

Cuiabá-MT, 03 de junho de 2005.

EDUARDO MAHON

OAB/MT 6.363

SANDRA CRISTINA ALVES

OAB/MT 7.544

HELENO BOSCO SANTIAGO DE BARROS

OAB/MT 6.587

Date Created

11/07/2005