Remaza é condenada por humilhar vendedora

Empresa que submete vendedora a atos de vexame, constrangimento e humilhação, por não ter atingido meta de vendas, tem de indenizar a trabalhadora por danos morais. O entendimento é da 5ª Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas, SP). Os juízes condenaram a Remaza Sociedade de Empreendimentos e Administração a pagar R$ 12 mil por danos morais para uma ex-funcionária. Cabe recurso.

Segundo os autos, a trabalhadora era obrigada a passar por desafios entre grupos de vendedores. Todas as vezes que as metas não eram atingidas, ela tinha de "passar carbono no rosto, vestir-se de homem e sair em público, ou perder tíquetes refeição". Normalmente, os "castigos" eram aplicados pelos gerentes e supervisores.

A vendedora podia ficar de fora, mas sofria ameaça de ser dispensada. Além disso, sempre que ficava de fora, ela era isolada e sofria pressão psicológica no sentido de que se não participasse prejudicaria a equipe.

Alegando humilhação, a ex-empregada entrou com reclamação na 3ª Vara do Trabalho de São José dos Campos. Disse que foi humilhada e obrigada a cumprir tarefas que ofenderam sua honra. Já a empresa, para se defender, afirmou que não ficou demonstrada a prática de ato lesivo à honra, ou à moral da trabalhadora e que seus representantes não determinavam a prática de qualquer ato que ofendesse os funcionários.

Condenada em primeira instância, a Remaza recorreu ao TRT de Campinas. O relator do caso, juiz Lorival Ferreira dos Santos, manteve a sentença. "Os desafios consistiam em verdadeira submissão a tratamento discriminatório, vexatório, constrangedor e humilhante da trabalhadora pela empresa. Os representantes da reclamada, ao invés de estimular a vendedora a obter melhores resultados, feriam sua auto-estima", esclareceu o juiz.

Processo 00549-2004-083-15-00-1 RO

Leia a íntegra da decisão

PROCESSO TRT/15ª REGIÃO nº 00549-2004-083-15-00-1 RO

RECURSO ORDINÁRIO

RECORRENTE: REMAZA SOCIEDADE DE EMPREENDIMENTOS E ADMINISTRAÇÃO LTDA

RECORRIDO: RUBIA CAVALCANTI

ORIGEM: 3a VARA DO TRABALHO DE SÃO JOSÉ DOS CAMPOS

DECISÃO: fls. 118/124 e 130 (PROCEDENTE EM PARTE)

2023 - www.conjur.com.br - Todos os direitos reservados.

JUIZ SENTENCIANTE: CÁSSIA REGINA RAMOS FERNANDES

EMENTA:

REPARAÇÃO POR DANO MORAL – VENDEDOR QUE NÃO ATINGE METAS – SUBMISSÃO A ATOS DE VEXAME, CONSTRANGIMENTO E HUMILHAÇÃO. CARACTERIZAÇÃO. Face ao risco inerente da atividade econômica, não se desconhece o direito do empregador em estabelecer metas de vendas, haja vista que este direito se insere dentro do seu “jus variandi”, no entanto, este poder diretivo não é absoluto, encontrando limites na lei, sobretudo na dignidade da pessoa humana, cuja proteção foi alçada a nível constitucional, não admitindo violação à intimidade, à honra e à imagem das pessoas.

Como assinala Yussef Said Cahali, dano moral é “tudo aquilo que molesta gravemente a alma humana, ferindo-lhe gravemente os valores fundamentais inerentes à sua personalidade ou reconhecidos pela sociedade em que está integrado” (Dano moral, 2ª ed., São Paulo, Revista dos Tribunais, 1998, p. 20). De sorte que, demonstrando a prova dos autos que o empregado – vendedor – quando não atingia as metas de vendas impostas, era obrigado a enfrentar “desafios” constrangedores, vexatórios e humilhantes como, “passar carbono no rosto”, como o desafio do “babaca”, consistente em fazer as turmas desfilarem de “top” ou minissaia com conotação punitiva, deve o empregador reparar o dano causado, não havendo que se cogitar da prova do prejuízo, se presentes o nexo de causalidade e culpa, pressupostos legais da responsabilidade civil. Louvável seria o empregador instituir mecanismos que pudesse estimular e incentivar o alcance das metas de vendas, jamais o constrangimento do trabalhador no seu local de trabalho. Recurso ordinário do empregador a que se nega provimento.

Vistos, etc.

Inconformada com a r. sentença de fls. 118/124, complementada pela decisão de embargos a fl. 130 e que julgou procedentes em parte os pedidos iniciais, recorre a reclamada (razões a fls. 135/144), aduzindo que a condenação referente à indenização por danos morais deve ser afastada em razão de não ter sido demonstrada a prática de ato lesivo à honra ou à moral, bem como a determinação da prática de qualquer ato pela parte recorrente ou seus prepostos. Se mantida a condenação, pede a redução do valor fixado a título de indenização. Depósito recursal comprovado (fl. 145) e custas recolhidas (fl. 146). Representação regular (fl. 54).

Contra-razões não há (fl. 147-verso).

Não houve remessa à D. Procuradoria, em face de dispositivo do Regimento Interno deste E. TRT.

É o relatório.

V O T O

Conheço do recurso, eis que preenchidos os pressupostos de admissibilidade.

2023 - www.conjur.com.br - Todos os direitos reservados.

DANO MORAL

A Juíza de origem, por entender que restou comprovado que era praxe na reclamada, sob a alegação de aplicação de técnicas motivacionais, submeter os vendedores à situação vexatória e não restando dúvidas que a autora foi submetida às mesmas, entendeu que de fato, ocorreu o dano moral. Considerando o valor do salário mínimo e o pedido de indenização constante da inicial em seus valores mínimos, compatível com a gravidade da conduta da reclamada e com suas condições financeiras, arbitrou a indenização a título de dano moral no valor de R$ 12.000,00.

A reclamada não se conforma. Alega que não restou comprovado de forma cabal a prática de atos lesivos à honra da recorrida e que, se ocorreram, não foram determinados ou praticados pela recorrente ou por seus prepostos, pretendendo a reforma de sentença quanto ao reconhecimento da ocorrência de dano moral bem como quanto ao valor arbitrado.

Segundo Yussef Said Cahali, dano moral é “tudo aquilo que molesta gravemente a alma humana, ferindo-lhe gravemente os valores fundamentais inerentes à sua personalidade ou reconhecidos pela sociedade em que está integrado” (CAHALI, Yussef Said. Dano moral, 2ª ed., São Paulo, Revista dos Tribunais, 1998, p. 20). O dano moral, portanto, ocasiona lesão na esfera personalíssima do titular, violando sua intimidade, vida privada, honra e imagem. Esses bens jurídicos estão tutelados constitucionalmente e que sua violação implica em uma indenização compensatória ao ofendido (art. 5º, incisos V e X, CF).

O obreiro, como se sabe, está subordinado ao jus variandi e ao poder diretivo do empregador, o que não quer dizer que estes não encontrem limites justamente na dignidade da pessoa humana, consagrada, desde 1988, como fundamento primeiro da nossa Carta Magna.

No âmbito das relações de trabalho a tutela da dignidade moral do trabalhador tem por finalidade impedir que os atos empresariais possam entrar em conflito com os direitos personalíssimos e com a esfera moral do trabalhador. A existência ou não do dano moral nas relações de trabalho deve estar vinculada diretamente às situações relativas ao exercício do poder diretivo do empregador, em face dos limites da subordinação a que está sujeito o obreiro.

A prova dos autos revelou a adoção de uma forma injuriosa e vil de gestão de administração sob a complacência do empregador e certamente no interesse deste, com vistas a alavancar as vendas e que consistia em impor aos vendedores, divididos por equipes, desafios de vendas, estabelecidos pelos próprios vendedores, em conjunto com os supervisores e o gerente da filial, mas que consistiam em verdadeira submissão a tratamento discriminatório, vexatório, constrangedor e humilhante dos empregados da empresa.

Segundo a recorrida afirmou em depoimento (fl. 65), deixou de trabalhar na empresa por causa dos desafios. Disse que eram humilhantes. Consistiam em “passar carbono no rosto, vestir-se de homem e sair em público, ou perder tíquetes refeição”. Afirmou que o gerente, Sr. Clóvis, disse-lhe que “deveria

2023 - www.conjur.com.br - Todos os direitos reservados.

fazer sua carta de demissão já que não estava aceitando participar dos desafios lançados pela empresa", afirmando a seguir que "eram os supervisores e o gerente Clóvis, Washington e Jean, quem organizavam os desafios".

Suas testemunhas corroboraram suas assertivas.

A primeira (Rafael Ferreira Duarte – fls. 66/67), afirmou que os desafios eram "impostos pelo gerente ou pelo supervisor; havia desafios entre equipes e entre filiais, sendo que apostava-se vale-refeição; quem perdesse tinha que pagar churrasco, servi-lo aos demais, sendo que não poderia comê-lo; havia também torta ou carbono na cara dos vendedores das equipes que não vendessem no dia". Mais sério ainda e a informação de que "eram os gerentes e supervisores que estabeleciam os castigos". Citou o 'desafio do babaca', consistente em fazer turmas desfilar de 'top' ou minissaia e afirmou que "o vendedor não pode ficar de fora do desafio (…) chegou a pedir para o próprio gerente para não participar dos 'desafios', mas não foi atendido; se alguém não participa, acaba 'sendo isolado' pelos demais; há pressão psicológica no sentido de que devem participar para não prejudicar a equipe".

A segunda, Rafael Alonso de Oliveira Gomes (fl. 67/68), corroborou a informação da autora no sentido de que os desafios eram estabelecidos pelo gerente, Sr. Clóvis. Afirmou que "os vendedores poderiam se recusar a participar dos 'desafios', mas sofriam ameaça de serem dispensados (…) quem estabeleciam os castigos/prêmios era o gerente juntamente com os supervisores (…) os supervisores de equipe ou mesmo os vendedores se vestiam de mulher (…) a reclamante já chegou a levar carbono na cara".

De outra parte o representante da empresa (fl. 66), tentando aliviar a contundência das afirmações da autora, disse que os desafios eram organizados pelos próprios supervisores, sem participação direta da empresa, realizados entre supervisores e vendedores, fora da empresa. Mas mencionou que os gerentes tinham conhecimento da realização dos desafios. Disse também que os desafios entre filiais "é determinado pela matriz, com base em metas a serem atingidas".

Sua única testemunha, Carlos Alberto Guedes da Silva (fl. 68), pouco pôde esclarecer visto que não participava dos desafios de venda porque trabalha na área administrativa e, procurando esquivar-se ao máximo de qualquer comprometimento, afirmou que "acredita que os supervisores hierárquicos não participavam dos 'desafios' entre os vendedores (…) presume que os empregados não eram obrigados a participar de tais 'desafios'". Por outro lado, confirmou que havia desafios entre equipes "organizados pelos próprios supervisores; o gerente tinha conhecimento de que os supervisores promoviam tais 'desafios'".

Pois bem.

2023 - www.conjur.com.br - Todos os direitos reservados.

Ainda que a recorrente tenha negado qualquer intervenção da empresa na realização dos chamados “desafios”, restou demonstrado pela prova oral, inclusive os depoimentos do representante da empresa e sua testemunha, que os mesmos eram realizados com a conivência e participação direta de supervisores e gerentes. A circunstância de os supervisores e gerentes participarem das brincadeiras revela, a seu turno, a conivência da recorrente com a ilicitude do procedimento então adotado.

De outra parte, dos depoimentos do preposto da empresa e de sua testemunha não se extrai nenhuma negativa sequer quanto à maneira como os desafios se realizavam. Em resumo, não negam que as brincadeiras de mau gosto, as humilhações por que passavam os chamados “perdedores” se davam da forma como consta da inicial e dos depoimentos dos autos.

Veja que não se cogitou nos autos de punição aos vendedores que não atingissem metas ou cujo nível de produção ficasse em último lugar dentre as equipes ou filiais mas tratou-se de apurar que os “desafios” consistiam em verdadeira submissão a tratamento discriminatório, vexatório, constrangedor e humilhante da reclamante pelo empregador e seus prepostos e que ao invés de estimulá-la, como vendedora, a obter melhores resultados, feria sua auto-estima. Destaque-se ser de natureza objetiva a responsabilidade do empregador pelos atos de seus prepostos.

Nesse sentido, em recente julgado do C. TST (em 2005, RR nº 40829/2002-900-02-00-8), o Ministro Gelson de Azevedo assim se expressou, a respeito dos requisitos indispensáveis para a configuração do dano moral: “A responsabilidade civil do empregador pela indenização decorrente de dano moral pressupõe a existência de três requisitos: a prática de ato ilícito ou com abuso de direito (culpa ou dolo), o dano propriamente dito (prejuízo material ou o sofrimento moral) e o nexo causal entre o ato praticado pelo empregador ou por seus prepostos e o dano sofrido pelo trabalhador”.

A teor do disposto no art. 932, inciso III, do Código Civil, são também responsáveis pela reparação civil “o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais ou prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele”, respondendo pelos atos praticados pelos terceiros ali referidos (pessoas mencionadas nos incisos I a V do art. 932), “ainda que não haja culpa de sua parte” (art. 933, CC).

Conclui-se, portanto, que não há falar-se mais nem na culpa presumida de que trata a Súmula nº 341 do STF (“É presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto”). A responsabilidade é objetiva agora, por força de lei.

A participação da reclamada, através de seus prepostos, é patente. Dava-se através de seus supervisores e gerentes. E esses agiam com a complacência e no interesse da empresa. A respeito o preposto da empresa, de forma segura, afirmou que “os gerentes sabem que são realizados os ‘desafios’ (…) o ‘desafio’ entre filiais é determinado pela matriz, com base em metas a serem atingidas” (fl. 66).

2023 - www.conjur.com.br - Todos os direitos reservados.

Segundo Rui Stoco a causação de dano moral independe de prova, ou melhor, comprovada a ofensa moral o direito à indenização desta decorre, sendo dela presumido. O dever de reparar é corolário da verificação do evento danoso, dispensável pois, a prova do prejuízo, sendo este o entendimento consubstanciado na seguinte ementa:

“A responsabilidade do agente causador do dano moral opera-se por força do simples fato da violação; assim, verificado o evento danoso, surge a necessidade de reparação, não havendo que se cogitar da prova do prejuízo, se presentes o nexo de causalidade e culpa, pressupostos legais para que haja a responsabilidade civil” (STJ – 4ª T. – Resp. 23575 – Rel. César Asfor Rocha – j. 9.6.97 – RT 746/183).

O nexo de causalidade está estampado no processo. Comprovado, portanto, o desrespeito por parte da reclamada à dignidade da reclamante, princípio fundamental inscrito no inciso III do art. 1o da Constituição Federal, com reflexos na sua imagem perante colegas de trabalho, restou configurado o dano moral, em face da violação aos direitos protegidos pelo inciso X do art. 5o, também da CF/88.

Nesse sentido a jurisprudência deste Tribunal a respeito, inclusive desta mesma Câmara e Turma, de turma distinta e do C. TST, conforme se transcreve abaixo:

“DANOS MORAIS. EXPOSIÇÃO DO TRABALHADOR A SITUAÇÃO VEXATÓRIA. Incorre no dever de reparar danos morais a empresa que, na vigência do contrato de trabalho, expõe o empregado a situações vexatórias, ainda que denominadas de “brincadeiras”, como é o caso de obrigá-lo a vestir, quando não atinge a meta de vendas estipulada, o colete do “mico”, calcinha vermelha ou fantasia de frango sobre a cabeça ou, ainda, a atravessar o “corredor polonês” enquanto é agredido com atos obscenos pelos colegas de trabalho.” (Proc. 00939-2004-004-15-00-0, 3a Turma, 5a Câm., Rel. Marcelo Magalhães Rufino, DOE 16/09/2005, Unânime)

““ELEIÇÃO” DO “EMPREGADO TARTARUGA”. ATO PATRONAL CONSTRANGEDOR E OFENSIVO À DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA – EXPOSIÇÃO DO EMPREGADO A RIDÍCULO E A VEXAME. REPARAÇÃO POR DANO MORAL. VIABILIDADE. Afronta a dignidade da pessoa humana a instituição, pela empresa, de “eleição” mensal de “empregado tartaruga”, para assim designar pejorativamente aquele trabalhador que cometeu atrasos no horário de entrada nos serviços, expondo o empregado “eleito” ao ridículo, além de colocá-lo em situação vexatória perante os demais colegas de trabalho. Louvável seria o empregador instituir mecanismos para estimular ou incentivar os seus empregados à assiduidade e à maior produtividade, sem causar-lhes constrangimentos no ambiente de trabalho. Pedido de reparação por dano moral que se acolhe. Recurso ordinário do empregado a que se dá provimento.” PROC. TRT 15ª REGIÃO N.º 029389/2001-ROS-2., 5ª TURMA, Rel. José Antonio Pancotti.

“Dano moral – Vendedor que não atinge metas – Submissão a situação vexatória no ambiente de trabalho. Demonstrando a prova testemunhal que o empregado – vendedor – quando não atingia as impostas metas de venda, era obrigado a usar um chapéu cônico, contendo a expressão “burro”, durante reuniões, na frente de todos – vendedores, gerente, supervisores – oportunidade em que era alvo de

2023 - www.conjur.com.br - Todos os direitos reservados.

risadas e chacotas, indubitáveis o vexame e a humilhação, com conotação punitiva. O aborrecimento, por certo, atinge a saúde psicológica do empregado e, estando sujeito a tal ridículo e aflição, por óbvio estava comprometido em seu bem estar emocional. Tal procedimento afronta diretamente a honra e a dignidade da pessoa, bens resguardados pela Carta Maior. Iniciativas absurdas e inexplicáveis como esta têm que ser combatidas com veemência, condenando o empregador ao pagamento de indenização por dano moral". (TRT da 9ª Região, Ac. Unânime, 2ª T., Publ. 20/09/02, Rec. Ordinário nº 1796/2002, Rel. Juiz Luiz Eduardo Gunther)

"INDENIZAÇÃO POR DANO MORAl. VENDEDOR QUE NÃO ATINGE METAS DE VENDAS. SUBMISSÃO A ATOS DE CONSTRANGIMENTO E HUMILHAÇÃO. CARACTERIZAÇÃO. INTELIGÊNCIA DO ARTIGO 5º X DA CONSTITUIÇÃO. I – Sabe-se que o dano moral constitui lesão a direitos da personalidade, como a honra e a imagem da pessoa, achando-se subjacente à norma do artigo 5º, inciso X da Constituição, garantia constitucional de preservação da dignidade do ser humano. O dano moral, por sua vez, prescinde de demonstração por ser decorrência natural do ato que o tenha gerado. II – O acórdão recorrido é emblemático no registro de que o reclamante, tal como os demais vendedores, quando não atingia metas de vendas, era compelido a fazer flexões de braço, vestir uma saia rodada de baiana, passar baton, usar capacete com grandes chifres de boi e perucas coloridas etc e desfilar, sob os apupos das pessoas presentes – às vezes, inclusive visitantes – nas diversas dependências da empresa e sofria, ainda, xingamentos dos supervisores e gerentes", bem como era obrigado a se submeter a brincadeiras pois senão seria punido. III – Tal situação denuncia incontrastável extrapolação do exercício do poder diretivo do empregador, com a exposição do empregado a situações vexatórias perante funcionários da empresa e visitantes, com comprometimento da sua dignidade como indivíduo, pelo que se revela juridicamente irrespondível a configuração do dano moral, em condições de atrair a devida reparação financeira. IV – A circunstância de os supervisores participarem das brincadeiras indica, a seu turno, a conivência da recorrida com a ilicitude do procedimento então adotado, não se prestando por isso como escusativa do seu dever de zelar pela qualidade moral do ambiente de trabalho, nos termos dos artigos 932, III, e 933 do CC/2002. V A indenização por dano moral deve observar o critério estimativo, diferentemente daquela por dano material, cujo cálculo deve observar o critério aritmético. Por isso mesmo é que na fixação da indenização do dano moral, deve o juiz se nortear por dois vetores: a reparação do dano causado e a prevenção da reincidência patronal, isto é, além de estimar o valor indenizatório, tendo em conta a situação econômica do ofensor, esse deve servir como inibidor de futuras ações lesivas à honra e boa fama dos empregados, pelo que se revela condizente e razoável a fixação da importância de R$ 10.000,00 (dez mil reais). Recurso provido.

Para quantificação da indenização, há de se observar valores materiais que possam recompor o prejuízo moral sofrido pelo obreiro, levando-se em conta, para viabilizar a condenação, a possibilidade financeira da empresa, nos termos do o §1º do art. 1694 do atual Código Civil, que estipula a fixação da indenização "na proporção da satisfação compensatória do dano ao reclamante e dos recursos da pessoa obrigada a pagar", analogicamente aqui aplicado.

Deste modo, considerando-se que a reclamada constitui empresa de grande porte, conforme se observa dos documentos dos autos, e considerando-se, também, o caráter pedagógico da indenização imposta, cujo valor pode servir para reprimir a prática de atos antijurídicos pelo empregador, não pode ser considerado excessiva a quantia fixada na r. sentença de origem (R$12.000,00), ressaltando-se que esse

2023 - www.conjur.com.br - Todos os direitos reservados.

valor não acarretará o enriquecimento da trabalhadora e tampouco importará na quebra da parte reclamada, considerado seu porte econômico, razão pela qual deve ser mantida a decisão neste aspecto, destacando-se, por fim, que o disposto no art. 412 do Código Civil que se refere ao valor da cominação imposta na cláusula penal nada tem a ver com a questão aqui tratada.

Nego provimento.

Por tais fundamentos, resolvo conhecer do recurso ordinário para, no mérito, negar-lhe provimento, nos termos da fundamentação, mantendo íntegra a r. decisão de primeiro grau.

LORIVAL FERREIRA DOS SANTOS

Juiz Relator

Date Created
16/05/2006

2023 - www.conjur.com.br - Todos os direitos reservados.