

---

## Mera alegação não serve de prova de humilhação

A mera alegação não pode ser usada como prova para comprovar humilhação no ambiente de trabalho. O entendimento é da 2ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho. Os ministros mantiveram a decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (Santa Catarina), que livrou uma empresa de telemarketing de indenizar um funcionário.

Segundo o processo, o funcionário era obrigado a dançar “boquinha da garrafa” e “dança do piripiri da Gretchen”, na frente dos colegas, toda vez que não conseguia atingir a meta de vendas estabelecida pela empresa.

O empregado, de 23 anos, disse na petição que foi contratado pela Softway Telemarketing como operador de telemarketing em janeiro de 2003, com salário de R\$ 359,42. Sua atribuição era ligar para os clientes e oferecer cartões de crédito e assinaturas de revistas. Disse que pediu demissão do emprego em fevereiro de 2004, depois de passar por diversas humilhações. Contou que a empresa mantinha um quadro fixo na parede com os nomes dos piores e melhores vendedores do dia em captação de clientes e vendas de produtos. Os piores eram taxados pelo supervisor de “malandro, bola-murcha ou prego”.

Os que não atingiam a meta de venda eram submetidos a brincadeiras humilhantes, como dançar “na boquinha da garrafa”, imitar a cantora Gretchen na “dança do piripiri”, passar por “corredor polonês”, e ser submetido ao “chá de cueca”. Disse que foi obrigado a se submeter às brincadeiras por mais de 15 vezes e pediu indenização por danos morais equivalente a 200 vezes o seu último salário.

A Softway, em contestação, negou a ocorrência do dano moral. Disse que costumava estimular brincadeiras entre os funcionários, mas estas eram sempre “saudáveis e respeitadas”. Alegou que tem dois mil funcionários, a maioria jovens entre 18 e 25 anos, divididos em equipes de 25 a 30 pessoas, sob a chefia de um supervisor. Após fazer uma extensa lista das ações sociais desenvolvidas pela empresa, a defesa disse que dentro da política de “portas abertas”, possui psicólogos e assistentes sociais para ouvir as queixas dos seus empregados. O autor da ação jamais procurou qualquer um deles para se queixar, afirmou a empresa.

Por fim, alegou que o empregado em questão já havia recebido uma suspensão por mau procedimento e quatro advertências por faltas injustificadas e atrasos. Além disso, não pediu demissão, mas foi demitido sem justa causa.

A 5ª Vara do Trabalho de Florianópolis entendeu que o empregado não conseguiu comprovar as suas alegações. “As situações descritas, comparadas às provas, não indicam a participação do autor”, concluiu o juiz.

O empregado apresentou Recurso Ordinário. O TRT de Santa Catarina, depois de analisar as provas, concluiu que as situações que caracterizariam algum tipo de embaraço não contavam com a participação do autor da ação, e sim de outros empregados da empresa.

Novos recursos foram ajuizados, desta vez ao TST. O empregado insistiu na tese de que o fato de não

aparecer nas gravações não quer dizer que não tenha participado das danças e sofrido as humilhações alegadas. O relator do processo, ministro José Simpliciano Fernandes, disse que a alegação não é suficiente como prova para os autos.

**AIRR-5.148/2005-035-12-40.6**

**Date Created**

30/03/2007