



Empregado chamado de burro tem direito a indenização

Empregado, como qualquer outra pessoa, deve ser tratado com respeito, principalmente pelo chefe. Isso significa que patrão não pode ofender funcionário, mesmo que haja motivos. Ao contrário, deve incentivá-lo ao trabalho para melhorar sua produção. O entendimento é do juiz Denílson Bandeira Coelho, da 4ª Vara do Trabalho do Distrito Federal.

O juiz determinou que o Sindicato dos Trabalhadores do Poder Judiciário e Ministério Público da União no Distrito Federal (Sindjus-DF) pague R\$ 70 mil de indenização por assédio moral para um auxiliar de divulgação. Ele era chamado de “burro” e “incompetente” pela chefe. Outros dois funcionários já conseguiram indenização pelos mesmos fatos.

O autor da ação, Helon Castelo dos Santos, disse que foi contratado para trabalhar como auxiliar de divulgação, na assessoria de comunicação do sindicato, mas acabava desempenhando também outras funções. Alegou que sempre que não conseguia terminar uma tarefa, devido à quantidade de trabalho, uma de suas supervisoras o tachava de burro e incompetente. Isso era feito na frente de outros funcionários e de associados do sindicato.

Segundo o empregado, a supervisora ainda o obrigava a entregar panfletos, jornais e todo material produzido pela equipe de divulgação, sempre no menor tempo possível. De acordo com o processo, ela o incentivava a desrespeitar o limite de velocidade nas ruas para cumprir a tarefa. Helon Castelo dos Santos ainda teria sido obrigado a fazer campanha eleitoral para os candidatos do sindicato (como entregar “santinhos” nos faróis) fora do horário de trabalho.

Para se defender, o Sindjus afirmou que o uso de palavrões no ambiente de trabalho é normal e que até o autor da ação, junto com colegas de trabalho, xingavam quando alguém fazia o trabalho errado.

Para o juiz, “xingar o empregado e, ainda assim, na frente dos outros funcionários, é patentear tratamento não condizente com a dignidade do trabalhador, pois, basicamente, o reclamante, como qualquer pessoa civilizada e inserida na sociedade, deve ser tratada com respeito, principalmente pela chefia”, entendeu.

Os chefes do autor da ação ainda faziam comentários na frente dos outros funcionários sobre a opção sexual de Helon dos Santos e levantavam suspeitas de um caso amoroso entre ele e outro funcionário. Segundo o juiz, “não se pode admitir que tal conduta vinda dos dirigentes máximos do sindicato/réu sejam atenuados por um suposto ambiente de complacência, sendo relevante dimensionar que o autor, assim como os demais empregados do sindicato, não tratavam os chefes com desrespeito e xingamentos análogos”.

“O que mais chama a atenção em todo o episódio é a natureza da entidade/ré e o quê ela representa perante sua base de filiados no Distrito Federal. Trata-se de entidade sindical que representa todos os funcionários do Poder Judiciário e Ministério Público no Distrito Federal, ou seja, órgão de classe laboral que deve combater situações análogas vivenciadas por seus filiados mas, ao revés, admite-se em contestação que outro é o ambiente de seus próprios empregados, fadados a escutar xingamentos e



comentários depreciativos que servem tão-somente para baixar-lhes seu potencial laborativo e, sobretudo, sua própria condição de cidadão honrado”, ressaltou.

O juiz Denílson Bandeira Coelho reconheceu que houve ato ilícito e que, por isso, Helon dos Santos “deve sofrer justa reparação”. O Sindjus já sofreu outras duas condenações. Foram beneficiados Bruno Vinícius Okubo e Pedro Rodrigues de Sousa. Eles devem receber R\$ 20 mil e R\$ 8,5 mil de indenização, respectivamente, também por assédio moral. Em todos os casos, cabe recurso.

Leia a decisão

Processo 00737-2007-004-10-00-8

Reclamante(s): HELON CASTELO DOS SANTOS

Reclamada(s): SINDICATO DOS TRABALHADORES DO PODER JUDICIÁRIO E MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO E DO DISTRITO FEDERAL – SINDJUS

SENTENÇA

Vistos os autos.

HELON CASTELO DOS SANTOS ajuizou a presente ação trabalhista em desfavor de SINDICATO DOS TRABALHADORES DO PODER JUDICIÁRIO E MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO E DO DISTRITO FEDERAL – SINDJUS, qualificados nos autos, denunciando irregularidades no curso e término da relação de emprego, consoante narrativa propedêutica. Desta forma, pretende manifestação judicial positiva quanto aos pedidos de fls. 17/19, pugnando pela condenação da empresa/reclamada. Os resumos dos pedidos e defesa serão expostos com os fundamentos deste voto. Deu à causa o valor de R\$ 200.000,00.

Apresentou o sindicato/reclamado contestação escrita às fls. 98/117, concedendo-se vista ao reclamante que, ao seu turno, ofertou a “réplica” de fls. 253/260.

As partes apresentaram prova documental, com oportunidade recíproca de manifestação, garantindo-se o contraditório.

Quando da realização da audiência em prosseguimento (fls. 261/263) procedeu-se à oitiva das partes em depoimento pessoal, bem como restou produzida prova testemunhal.

Não havendo outras provas ou requerimentos, determinou-se o encerramento da instrução processual.

Razões finais orais, restando infrutíferas as tentativas conciliatórias formuladas oportunamente.



Após o encerramento da instrução processual e a apresentação de razões finais orais remissivas, juntou o sindicato a peça de fls. 264/271.

Em síntese, é o relatório.

FUNDAMENTOS

Inicialmente, cabe assinalar que entre os litigantes vigorou contrato de emprego, nos moldes daquele tratado no artigo 442, “caput”, da Consolidação das Leis do Trabalho, no período de 01/09/2004 a 22/02/2007, quando então dito vínculo de emprego restou cindido de forma unilateral por ato único e imotivado do sindicato/réu, com o efetivo pagamento das verbas rescisórias trabalhistas, consoante se atesta pelo documento TRCT de fls. 27.

Diferença salarial. Equiparação (CLT, artigo 461).

O reclamante restou contratado pelo reclamado para exercer o cargo de “auxiliar de divulgação”, denunciando que tenha, na realidade, exercido as funções inerentes a outro cargo existente na estrutura administrativa do réu, qual seja, “assistente político sindical”, além de “motorista”. Expõe que “não resta dúvida que o reclamante foi seriamente lesado pelo reclamado, tendo em vista a diferença salarial das funções, sem falar no risco suportado pelo reclamante, pela exigência em dirigir acima da velocidade, pelo excesso de trabalho que lhe incumbia o reclamado e exigia que terminasse no mesmo dia” (SIC). Finalmente, ao passo em que não nomina o suposto paradigma, apresenta planilha comparativa de remuneração indicando claramente a diferença salarial a seu favor diante da ilegalidade perpetrada pelo sindicato.

Os argumentos contestatórios apresentados (fls. 98/117) negam veracidade aos fatos expostos na peça exordial. Aponta o sindicato/réu que o reclamante exerceu exclusivamente as funções para as quais fora contratado, inerentes ao cargo de “auxiliar de divulgação”. Para exercício do aludido cargo do reclamante era exigida facilidade de comunicação e expressão, responsabilidade, organização e ser detentor de carteira de motorista, pois tinha como funções precípua distribuir boletins, revistas e informativos produzidos pelo SINDJUS e entidades correlatas, bem como levar fichas de filiação e ofícios aos órgãos públicos visitados.



Já o “assistente político” deve ter como qualificação conhecimento pelo da estrutura sindical do Distrito Federal, funcionamento e estrutura do Estado, noções básicas sobre Poder e luta de classes, facilidade de comunicação, experiência em organização de eventos sindicais e experiência sindical comprovada, pois tinha como atribuições cotidianas dar assistência para a coordenação de formação e relações sindicais na manutenção de contatos com as entidades sindicais e movimentos sociais, dar assistência para o planejamento da campanha de filiação, dar assistência nas reuniões de delegados sindicais, dar assistência nas atividades promovidas no CEFIS, bem como nas mobilizações realizadas pelo réu, participar da organização das eleições sindicais e manter atualizado o cadastro das entidades sindicais do Distrito Federal. No mais, expõe que o suposto paradigma não reúne as condições legais para assim ser indicado pelo lapso temporal entre sua contratação e a do autor, sendo certo que os valores ofertados pelo autor estariam equivocados.

A legislação vigente estabelece, com esteio no princípio constitucional da isonomia que, sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade. Trabalho de igual valor, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a 2 (dois) anos (Consolidação das Leis do Trabalho, artigo 461).

Verifico que o autor, já na apresentação de sua petição inicial, não expõe com a necessária clareza quais as funções por ele desempenhadas e quais aquelas efetivamente contratadas em 2004. Cinge-se a indicar tão-somente a nomenclatura de seu cargo e daquele outro por ele suposta e realmente cumprido. Também não indica o paradigma do qual pretende assemelhar-se remuneração, figura indispensável ao sucesso de seu pedido.

O suposto paradigma, somente indicado pelo réu em sua contestação escrita, Sr. Achilles Postiglioni (fls. 144), sem qualquer impugnação autoral quando de sua manifestação seguinte de fls. 253/260, restou efetivamente contratado pelo SINDJUS em 08/11/1999, enquanto que o autor o fora somente em 01/09/2004, ou seja, quase 5 anos após, sendo facilmente verificado, portanto, que tal lapso temporal é bastante superior ao biênio máximo imposto pela Norma indicada acima.

A segunda testemunha do autor (fls. 261/263) não pode servir como paradigma para fins de equiparação salarial pelo simples motivo de assim não ter sido previamente indicada na petição inicial, não tendo o sindicato/réu oportunidade de defender-se a este respeito, ou seja, sua aceitação nesta oportunidade macularia os princípios constitucionais da ampla defesa e contraditório, pedras basilares do necessário respeito ao devido processo legal.

Portanto, sendo necessário o preenchimento concomitante de todos os requisitos previstos no parágrafo 1º do artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho (incidência da Súmula nº6 do TST) para que o empregado faça jus à equiparação almejada, indefiro o pedido de diferença salarial e seus reflexos nas verbas rescisórias e indenizações, observado o período superior a 2 anos que existiu entre a contratação do autor e do suposto paradigma.



Quanto ao fato descrito na petição inicial de percepção de salário inferior ao mínimo legal por parte do autor, não encontro pedido específico correspondente (Código de Processo Civil, artigos 293 e 460), todavia, saliento que o salário mínimo nacionalmente válido e vigente deverá sempre ser obedecido pelos empregadores, cabendo sobre tal remuneração incidir os descontos legais e convencionais acaso existentes. Entendimento diverso conduziria a discrepância do empregador ter de arcar com todas as contribuições devidas pelo empregado à previdência social, o qual utilizo de forma exemplificativa, além das demais possibilidades legais de descontos remuneratórios.

Indefiro, desta forma, o pedido de diferenças salariais e seus reflexos nas verbas rescisórias e indenizações.

Inaplicável o acréscimo de 50% previsto no artigo 467 da Consolidação das Leis do Trabalho, já que existente controvérsia sobre os fundamentos da peça propedêutica.

Horas extraordinárias. Reflexos.

Com relação ao horário de trabalho, “o requerente costumava fazer diariamente 2 (duas) horas de trabalho além do horário previsto no contrato, sempre mediante solicitação do requerido. Entretanto, o requerido não pagou ao as horas trabalhadas a mais, conforme determina o art. 241 da CLT, valor que deverá ser discriminado em fase de liquidação de sentença” (SIC).

O sindicato/réu nega veracidade também neste ponto quanto aos argumentos obreiros, salientando que a jornada de trabalho desempenhada pelo autor era inferior ao limite legal de 44 horas semanais e 8 horas diárias, estando corretamente registrada nos documentos de controle colacionados aos autos, salientando que qualquer extrapolação era objeto de compensação e, sobretudo, efetivo pagamento nos holerites respectivos.

Ao autor cabe a prova dos fatos que constituem os seus direitos supostamente violados, cabendo à ré o mesmo ônus processual quanto aos fatos modificativos, extintivos e impeditivos alegados em contestação, consoante estabelece o artigo 818 da Consolidação das Leis do Trabalho e artigo 333, do Código de Processo Civil.

No egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Décima Região o tema não apresenta maiores divergências, cabendo a parcial transcrição do entendimento dominante naquela Corte Revisora, “in verbis”: “Ao alegar a existência de trabalho em regime de sobrejornada, o reclamante atraiu para si o ônus da prova, já que fato constitutivo do direito à percepção de horas extras (CPC, art. 333, I). Por fato constitutivo entende-se determinado contexto – trabalho com certa duração -, apto a criar uma relação jurídica, qual seja, a dilação do limite legalmente previsto, para daí gerar um vínculo obrigacional com o empregador, isto é, liame de crédito e débito com relação ao importe que extravasa o máximo em lei permitido. O simples fato da reclamada haver declinado horários diferentes, em cumprimento inclusive às disposições do art. 302, do CPC, não lhe transfere o encargo da prova, pois em nosso sistema processual não há falar em demonstração de fato negativo, ou seja, a inexistência de cumprimento da jornada apontada pelo empregado.” (Juiz João Amilcar S. S. Pavan)



Concluindo a análise da responsabilidade probatória quanto à alegada sobrejornada, temos que se tratando de serviço prestado com natureza excepcional, existe a necessidade de prova contundente que sobressaia do material probatório constante dos autos, pois se presume a “regra geral” – o exercício das funções dentro do horário pactuado.

Embora os controles de frequência tenham sido implicitamente impugnados quando da manifestação autoral de fls. 253/260, não há nos autos prova que sirva de supedâneo aos argumentos obreiros de majoração horária diária sem quitação correspondente. A prova testemunhal produzida em nada indica tal situação fática descrita na peça de ingresso com a necessária precisão, além do que, omitiu o autor o recebimento de horas extras no curso da relação de emprego, não se cuidando de indicar diferenças a seu favor, com o confronto da documentação acostada.

Assim, indefiro o pedido de horas extras, bem como o do adicional e suas incidências reflexas.

Assédio moral. Indenização.

Para melhor compreensão do pedido autoral, passo a transcrever os fundamentos expostos na petição inicial, “*verbis*”:

“O reclamante, no curso da relação de emprego, foi exposto a degradação deliberada consistente em atitudes e condutas negativas de superior hierárquica, o que constitui experiência subjetiva que acarretou prejuízos práticos e emocionais para o trabalhador e para a organização sindical.

O reclamante foi hostilizado, ridicularizado, inferiorizado, diante dos pares. Diuturnamente, a superior hierárquica do reclamante, Senhora CINTIA DE TAL, referia-se a ele com o emprego de palavras de baixo calão, como “filho da puta, burro, seu porra, vai tomar no cú, incompetente, caralho”, assim como impunha sua autoridade para aumentar a produtividade para além dos limites da razoabilidade.

De fato, além dos xingamentos constantes, a superior hierárquica do reclamante exigia que se cumprisse longo trajeto em curto espaço de tempo, exigindo, inclusive, que se imprimisse nos veículos de propriedade da entidade sindical velocidade bem superior à máxima permitida pelo Órgão de Trânsito, pouco importando com os riscos prementes de acidente de trânsito. Amedrontava o reclamante e alguns outros colegas de trabalho para que desenvolvessem, com pressa, as suas funções, percorrendo grande quantidade de quilômetros, visitando tribunais e servidores filiados do Sindicato, distribuindo panfletos e difundindo notícias de interesse da categoria, repita-se essa era a função do “Assistente Político”, a qual exercia claramente, tudo em período de tempo mínimo e humanamente impossível para os padrões da razoabilidade humana.

No exercício de suas funções, o reclamante era alcançado por sua superior hierárquica pelo celular, com o propósito de saber onde ele estava e quais órgãos já havia percorrido. Por mais que o reclamante tivesse realizado, nada era suficiente. Aos brados e berros, a sua superior hierárquica referia-se a ele de forma depreciativa, com xingamentos, e exigia mais e mais, independentemente dos fatores externos,



como a velocidade máxima da via ou o trânsito, que influencia, sem dúvida na velocidade do deslocamento.

Na época da última campanha eleitoral, diretores do Sindicato, associados com candidatos a cargos eletivos como Sigmaringa Seixas (doc. 10), passaram a exercer pressão sobre o reclamante e sobre outros funcionários, exigindo que estes se engajassem na campanha de apadrinhados políticos. Era-lhe ordenada, inicialmente em horário fora do expediente e depois até no curso da jornada de trabalho, a distribuição, em semáforos, de panfletos e “santinhos” dos políticos e outros materiais de campanha eleitoral, sem qualquer relação com a atividade sindical. Aliás, o sindicato-reclamado deveria, inclusive, ser apartidário! O reclamante recusou-se a cumprir essa tarefa.

Além da prova testemunhal que será produzida no curso da instrução, o reclamante, por ora, requer a juntada do incluso material de campanha cuja distribuição lhe foi ordenada, assim como do incluso material audiográfico que comprova os fatos constitutivos em que se funda o direito de ação, pugnando, desde já, pela sua degravação (doc. 11).

Diante do medo do desemprego, a vítima agüentou as humilhações em silêncio e, paulatinamente, foi perdendo sua autoconfiança e o interesse pelo trabalho. Como consequência, também desencadeou doença consistente em estresse decorrente de inaceitável pressão psicológica, que, pouco a pouco, minou a sua saúde física e mental (doc. 12).

As condutas negativas e as relações desumanas e antiéticas de longa duração a que foi ilegitimamente exposto o reclamante, no exercício de seu trabalho, em função de relação hierárquica autoritária, não são admitidas no mundo hodierno. O respeito à dignidade do trabalhador está patenteada na atual Constituição Federal (art. 5º, inciso X), que inclusive incluiu a extraordinária garantia constitucional à indenização por dano moral.” (SIC).

Da contestação apresentada (fls. 98/117) extraio para fins de compreensão do tema trazido os seguintes argumentos expostos pelo réu, “verbis”:

“De fato há uma funcionária no SINDJUS que se chama Cynthia, mas que não era chefe do reclamante e de ninguém mais, seja quem for. Sua atribuição funcional acaba por demandar tarefas multidisciplinares e multifuncionais, razão porque por vezes demandava tarefas do Jurídico, do Financeiro e até mesmo da Diretoria, como também, certamente, de forma igual, também, entre outros, o do Setor de Divulgação, onde trabalhava o autor.

Em sede de sindicatos, quaisquer deles, como assim também em sede de Centros Acadêmicos, de empresas da construção civil, companhias de Teatro ou Cinema e redação de entidades da Mídia em geral, sobretudo nas redações de jornais, rádio e emissoras de TV, entre outros iguais, o uso do palavrão se torna mais corrente do que em outros setores, que reclamam mais solenidade, como consultórios médicos e dentários, escritórios de arquitetura e de advocacia, consultorias na esfera econômico-financeira etc.



Portanto, se diz palavrão em sede de sindicato, sim, qualquer um deles. E a referida Cynthia, como a maioria deles, também proferia palavrões e, indistintamente, a qualquer pessoa, aqui incluindo a Diretoria do Sindicato, os associados, companheiros de outras entidades sindicais ou movimentos sociais.

Da mesma forma, o reclamante e seus colegas do Setor de Divulgação respondiam ou demandavam da mesma forma, com palavrões, por vezes porque recebiam o material sem estar bem lacrado, podendo desmanchar os pacotes de boletins e cair no chão, ou porque estavam demorando e isso causaria conseqüente demora na entrega e eles retornariam mais tarde. Por vezes, apenas conversando entre si.

Portanto, embora possa ser socialmente criticável, o fato é que o uso de palavrões em todos os setores é corrente. Redação de jornal é campeã, invencível, ninguém lhe consegue superar e, mesmo assim, como nos sindicatos, nos teatros, cinemas, centros acadêmicos etc, o convívio é farto, amplo, agradável, gostosa, tanto que permite longas durações de contrato de trabalho, como o do autor, que foi admitido em 2004 (o seu paradigma foi admitido em 1999).

Num segundo momento, o reclamado nega, com extrema veemência, o uso de palavrões que fogem aos que normalmente são empregados, de forma inteiramente integrada a atualidade, às vezes como interjeição, vezes como exclamação, também como forma de demonstrar alegria ou aborrecimento, festa ou surpresa, enfim, daqueles que costumeiramente até crianças utilizam corriqueiramente. Portanto, entre os que foram referidos na inicial, seguramente 70% deles não são pronunciados.” (SIC).

A prova é puramente testemunhal, eis que não há qualquer documento colacionado aos autos que exponha qualquer situação de assédio moral sofrida pelo autor no desempenho de suas funções ordinárias de “auxiliar de divulgação”.

Quando da audiência em prosseguimento (fls. 261/263), as partes dispensaram mutuamente os depoimentos pessoais e somente restaram ouvidas como testemunhas aquelas pessoas conduzidas espontaneamente pelo autor. Aliás, passo a transcrever também a íntegra dos testemunhos por entender elucidativos para o caso que ora se apresenta.

“Primeira testemunha do reclamante: MARCO AURÉLIO BRAGA, identidade nº xxxx, casado, xxxxxxxx, residente e domiciliado na xxx, xxx, xxxx, xxxx. Advertida e compromissada, respondeu aos seguintes quesitos formulados. Depoimento: ” que não trabalhou para a reclamada, mas no período de julho a outubro de 2006 compareci ao Sindicato pois era coordenador da campanha política de Sigmaringa Seixas, sendo que o Sr. Policarpo era o chefe da campanha do mencionado candidato; que eu pegava o dinheiro para o pagamento de despesas da campanha diretamente com o Sr. Policarpo, sendo que outros materiais eu poderia ir buscar também no Comitê da campanha; que via o reclamante trabalhando no Sindicato quando lá comparecia; que o reclamante sofreu pressão para apoiar o candidato em sua campanha, pressão esta que me foi informada pela Sra. Cintia, que conheço como chefe de algum setor no Sindicato; que não presenciei a Sra Cintia ofendendo o reclamante; que o Sr. Policarpo comentou na minha presença que o reclamante era “viado”, inclusive tendo um caso com outro funcionário do Sindicato; que não sei o motivo do comentário do Sr. Policarpo; que o Sr. Antoniel, ex-funcionário do Sindicato, é muito meu amigo; que conheci o reclamante por intermédio do Antoniel, provavelmente em sua residência; que o Sr. Antoniel e o reclamante, além de outros funcionários, foram



demitidos em fevereiro de 2007; que o Sr. Antoniel inicialmente estava apoiando o candidato Magela, mas por pressão do Sr. Policarpo, passou a apoiar o candidato Sigmaringa; que os funcionários do Sindicato tinham de participar da campanha do candidato apoiado.”

Pela descrição contestatória chega-se à conclusão que a Sra. Cintia (ou Cynthia) exerce função de extrema relevância administrativa perante o sindicato/réu, transitando livremente em todos os setores administrativos do SINDJUS, dando ordens e orientações aos funcionários independente da função desempenhada. A primeira testemunha do autor não só a conhecia, como respalda tal função relevante por ela desempenhada, provavelmente exercendo alguma chefia supra-setorial.

Todavia, observo pelas informações prestadas e acima transcritas que pelo fato da testemunha não ter trabalhado no sindicato, mas tendo lá comparecido durante a última campanha eleitoral para representantes do povo perante o Poder Legislativo (julho a outubro de 2006), não presenciou qualquer agressão verbal supostamente realizada pela Sra. Cintia em direção ao reclamante, mas serve para demonstrar que o presidente do sindicato/réu, Sr. ROBERTO POLICARPO FAGUNDES, presente àquela audiência judicial como representante legal da entidade processada, fazia comentários depreciativos da conduta pessoal do reclamante a terceiros sem qualquer justificativa plausível, imputando-lhe a pecha de “viado”, pois guardaria uma relação amorosa com outro funcionário daquela mesma entidade sindical, em tom nitidamente de menosprezo e discriminação.

Segunda testemunha do reclamante: PEDRO RODRIGUES DE SOUSA, identidade nº xxxx SSP/DF, casado, nascido em xxxx, BOMBEIRO CIVIL, residente e domiciliado na xxx, xxxx, xxxx, xxxx. Advertida e compromissada, respondeu aos seguintes quesitos formulados. Depoimento: “que trabalhou para a reclamada, com registro em CTPS, de 2000 a setembro de 2005, na função de assistente de política sindical, principalmente visitando os Órgãos fazendo contato direto com os associados; que o reclamante trabalhava, primordialmente, com a distribuição de boletins e panfletos nos Órgão Públicos, diretamente aos associados; que o reclamante, por atuar diretamente com o sindicalizado, fazia anotações e encaminhava ao Sindicato demandas individuais; que o reclamante desempenhava as mesmas funções a mim destinadas; que a Sra. Cintia por algumas vezes se dirigia ao reclamante chamando-o de burro e incompetente, o que era regra geral no local de trabalho quando ela estava de mau humor ou algo parecido; que meu último ano de trabalho foi desempenhado no Departamento Jurídico do Sindicato; que quando participei de Assembléias faziam a distribuição de panfletos aos presentes; que não participei de qualquer trabalho para formação de chapa para as eleições Sindicais. Nada mais”.

A testemunha acima, que não se presta como paradigma, como já fundamentado oportunamente, deixa claro que a Sra. Cintia em algumas oportunidades tratava diretamente o reclamante como “burro” e “incompetente”, na presença dos demais colegas de trabalho, tanto que tal fato restou por ele verificado diretamente, sendo que tal tratamento dispensado ao reclamante ocorria quando aquela funcionária estaria de mau humor ou “algo parecido”.

Não se pode respaldar o costume de xingar os colegas de trabalho, ainda que houvesse qualquer motivo aparente. Ademais, ainda que o motivo existisse, deveria o funcionário de hierarquia superior saber se



dirigir aos seus subordinados de forma a angariar-lhes respeito tratando-os também da mesma forma, incentivando-os ao trabalho e não ridicularizando-os perante os demais empregados e terceiros que estivessem no local, como filiados do sindicato, por exemplo.

Xingar o empregado e, ainda assim, na frente de outros funcionários é patentear um tratamento não condizente com dignidade do trabalhador, pois, basicamente, o reclamante, como qualquer pessoa civilizada e inserida na sociedade, deveria ser tratado com respeito, principalmente por sua chefia imediata.

Terceira testemunha do reclamante: ANTONIEL FERREIRA SILVA, identidade nº xxxx, casado, nascido em xxxx, xxxx, residente e domiciliado na xxx, xxxx, xxxx, xxxx. Advertida e compromissada. Depoimento: “que trabalha para a reclamada, com CTPS registrada, desde 01/09/04, como auxiliar de divulgação; que estou afastado do serviço, recebendo benefício previdenciário desde 26/02/2007, quando tive tenossinovite detectada no exame demissional, já que demitido também junto com o reclamante; que minhas tarefas externas tinham de ser desempenhadas no horário determinado pelo Sindicato, sendo que o tempo sempre era insuficiente; que a Sra. Cintia ligava constantemente para saber se o serviço havia sido completado; que a Sra. Cintia me xingava quando o serviço não estava completo, já que o tempo era curto; que nós andávamos 200 quilômetros diários de carro; que vi a Sra. Cintia xingando o reclamante de burro, caralho, “que desse jeito você vai comer minha buceta”, “você quer que o Roberto coma meu cú”; que presenciei o Sr. Policarpo perguntando ao reclamante “Se ele era o viado e se já havia comido Bruno Lacerda hoje”; que todos os xingamentos vinham do fato de não dar tempo de terminar o trabalho; que além de mim e do reclamante também foram demitidos na mesma oportunidade os auxiliares de divulgação, Bruno Lacerda e Bruno Okubo; que apenas recebíamos tarefas da Sra. Cintia; que não me recordo de qualquer outro funcionário ou dirigente usando palavrão no Sindicato; que nós, auxiliares, não usávamos de xingamento com a Sra. Cintia; que o Sindicato fornecia automóvel para transporte aos locais de distribuição dos panfletos.”

Ao contrário do aludido na defesa escrita apresentada, os termos dirigidos ao reclamante não faziam parte de um ambiente saudável de trabalho. Não se tratam os sindicatos de ambiente condicionado e acostumado a xingamentos leves ou comuns para externar emoções e aflições. Fica claro que os xingamentos dos quais foi vítima o autor não se resumiam a “burro” e “incompetente”. Outros, de maior expressão depreciativa lhe foram dirigidos de forma corriqueira pela Sra. Cintia e, também, pelo Sr. Roberto Policarpo, presidente daquela entidade, quando levantava suposições na frente de todos os demais funcionários acerca da opção sexual do reclamante e da existência de caso amoroso envolvendo o autor e outro funcionário daquela mesma entidade.

Não se pode admitir que tal conduta vinda dos dirigentes máximos do sindicato/réu sejam atenuados por um suposto ambiente de complacência, sendo relevante dimensionar que o autor, assim como os demais empregados do sindicato, não tratavam a Sra. Cintia e o Sr. Roberto Policarpo com desrespeito e xingamentos análogos.



Mas o que mais chama a atenção em todo o episódio ora em análise é a natureza da entidade/ré e o que ela representa perante sua base de filiados no Distrito Federal.

Trata-se de entidade sindical que representa todos os funcionários do Poder Judiciário e Ministério Público no Distrito Federal, consoante seu estatuto social de fls. 119/137, ou seja, órgão de classe laboral que deve combater situações análogas vivenciadas por seus filiados mas, ao revés, admite-se em contestação que outro é o ambiente de seus próprios empregados, fadados a escutar xingamentos e comentários depreciativos que servem tão-somente para baixar-lhes seu potencial laborativo e, sobretudo, sua própria condição de cidadão honrado.

Pois bem.

Dano moral pode ser resumidamente exemplificado como tudo o que atinge a liberdade, a honra, a integridade psíquica, a intimidade, a imagem, causando sofrimento, humilhação e constrangimentos à vítima.

São invioláveis a honra, a dignidade e a integridade física e psíquica da pessoa, por força de expressa disposição de lei, garantias que têm destacada importância também no contexto do pacto laboral, fonte de dignidade do trabalhador. Daí porque a violação a qualquer desses bens jurídicos, no âmbito do contrato de trabalho, importará a indenização pelos danos dela decorrentes, tendo em conta que a igualdade preconizada no artigo 5º da Constituição deve ser considerada também na relação de respeito que deve nortear o contrato de trabalho.

A indenização por dano moral sofrido pelo empregado, no âmbito do contrato de trabalho, pressupõe, portanto, um ato ilícito, consubstanciado em erro de conduta ou abuso de direito, praticado pelo empregador ou por preposto seu, um prejuízo suportado pelo ofendido, com a subversão dos seus valores subjetivos da honra, dignidade, intimidade ou imagem, um nexo de causalidade entre a conduta injurídica do primeiro e o dano experimentado.

Consoante prova testemunhal já transcrita, o exercício abusivo do direito e o conseqüente ato ilícito em questão caracterizam o assédio moral, também denominado “mobbing” ou “bullying”, tema que já vem merecendo destacada importância na sociologia e medicina do trabalho, assim como no meio jurídico.

“Essa conduta injurídica vem sendo conceituada, no âmbito do contrato de trabalho, como a manipulação perversa e insidiosa que atenta sistematicamente contra a dignidade ou integridade psíquica ou física do trabalhador, objetivando a sua exposição a situações incômodas e humilhantes caracterizadas pela repetição de um comportamento hostil de um superior hierárquico ou colega, ameaçando o emprego da vítima ou degradando o seu ambiente de trabalho” (01245-2005-012-03-00-0).

A ilustre Juíza do Trabalho MARTHA HALFELD FURTADO DE MENDONÇA SCHMIDT, em seu “O Assédio Moral no Direito do Trabalho” (ABMCJ em Revista, vol. 02, p. 109/135), aponta corretamente que “juridicamente, o assédio moral pode ser considerado como um abuso emocional no local de trabalho, de forma maliciosa, não-sexual e não-racial, com o fim de afastar o empregado das relações profissionais, através de boatos, intimidações, humilhações, descrédito e isolamento. (...) O



assédio pode ser também visto através do ângulo do abuso de direito do empregador de exercer seu poder diretivo ou disciplinar. Porque é sob o manto do exercício normal de suas prerrogativas patronais que o assédio se manifesta mais frequentemente. Nessas hipóteses, as medidas empregadas têm por único objetivo deteriorar, intencionalmente, as condições em que o trabalhador desenvolve seu trabalho”.

Portanto, o empregado que sofre assédio moral é objeto de condutas abusivas, manifestadas por comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos repetidos, os quais podem agredir sua personalidade, sua dignidade ou sua integridade física ou moral, degradando o clima social.

Este tratamento discriminatório foi inequivocamente imposto ao reclamante, consoante prova testemunhal transcrita.

O ato ilícito praticado pelos prepostos dos reclamados está aí demonstrado, e deve sofrer justa reparação, a cargo dos ofensores, em favor da autor, ofendido, segundo os termos dos artigos 927 e 932, inciso III, ambos do Código Civil.

A existência do ilícito já se traduziria, por si só, em suporte para a busca indenizatória do dano moral, dada a subversão de valores aceitos pelo homem comum como o trabalho, a honestidade e o caráter que compõem a dignidade pessoal. Não bastasse isso, a agressão a um desses valores lesiona a honra da pessoa, restando assim caracterizado o dano, o prejuízo alegado.

“Conquanto possa a lesão projetar-se objetivamente em forma de um sentimento de angústia, sofrimento, indignação, é realmente abstrata a sua consideração, estando aí a dificuldade encontrada por alguns operadores do Direito em estabelecer a configuração do dano moral. Todavia, já se sabe que a proteção à honra assegurada na Constituição não consiste apenas no direito da pessoa de não ser lesada na sua consideração social. A proteção alcança, também, o direito de não ser ofendida na sua dignidade, considerada esta em si mesma. Está jungida à agressão de um valor subjetivo que vai redundar em sofrimento para a vítima, mais em função do que vai abstrair do ato ela mesma, do que haverão de pensar os outros dela. A agressão estaria, para o Direito Penal, por exemplo, “mutatis mutandis”, como o fato delituoso tipificado como injúria, que é configurado independentemente de a ofensa ao valor subjetivo da pessoa ter sido divulgada a terceiro ou propagada pelo autor do delito. § As conseqüências psicológicas do assédio moral são de tal monta que, segundo avaliações científicas sobre o tema, têm causado males cujos efeitos se prolongam por toda a vida, muitas das vezes. É por essa razão, inclusive, que tramitam no Congresso Nacional vários projetos de lei, com destaque para o PL 4742/2001, que pretende introduzir no Código Penal Brasileiro o artigo 146-A que tipifica o crime de assédio moral no trabalho como sendo a desqualificação por meio de palavras, gestos ou atitudes, da auto-estima, segurança ou imagem do servidor público ou empregado, em razão de vínculo hierárquico funcional ou laboral. § Além disso, o Anexo II da NR-17, recentemente editado pelo Ministério do Trabalho, dispõe, em seu item 5: § “5.6. Com o fim de permitir a satisfação das necessidades fisiológicas, as empresas devem permitir que os operadores saiam de seus postos de trabalho a qualquer momento da jornada, sem repercussões sobre suas avaliações e remunerações”. § (...) 5.12 é vedada a utilização de métodos que causem pressão de trabalho, assédio moral, medo ou constrangimento” (01245-2005-012-03-00-0).



DANO MORAL. OBRIGAÇÃO DE INDENIZAR. Existindo nos autos prova de ato ilícito, assim definido pelo art. 186 do Código Civil como a ação ou omissão voluntária, com negligência ou imprudência, que viole direito e cause dano a outrem, surge a possibilidade de responsabilização. Isso porque a responsabilidade civil de reparar o dano, nos termos do art. 927 do Código Civil, restringe-se, em regra, aos atos ilícitos: “Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.” (TRT/10-RO-000528-2007-017-10-00-0; 1ª Turma; Relator: Juiz PEDRO LUIS VICENTIN FOLTRAN; DJU de 30/11/2007)

DANO ASSÉDIO MORAL. RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO. Define-se o assédio moral – ou mobbing – como a atitude abusiva, de índole psicológica, que ofende repetidamente a dignidade psíquica do indivíduo, com o intento de eliminá-lo do ambiente laboral(...) Processo 00687-2006-002-10-00-5 RO (Ac. 3ª Turma), Juiz Relator: GRIJALBO FERNANDES COUTINHO Julgado em: 02/05/2007, publicado em: 11/05/2007.” No caso presente, a prova dos autos indica com segurança que o autor sofreu de sua superior hierárquica pressão psicológica que impunha ao autor isolamento e tratamento discriminatório frente aos demais empregados de seu setor de trabalho, restando bem evidenciado o assédio moral. (TRT/10-RO-000086-2007-012-10-00-0; 2ª Turma; Relator: Juiz GILBERTO AUGUSTO LEITÃO MARTINS; DJU de 23/11/2007)

A situação ora analisada está longe de ser única e esporádica no âmbito do SINDJUS, pois casos semelhantes foram recentemente analisados por esta Justiça Federal Especializada: 00741-2007-019-10-00-51 e 00937-2007-016-10-00-02.

“A indenização deve ter conteúdo didático de modo a coibir reincidência do causador do dano sem enriquecer a vítima. Nesse sentido assentou-se a jurisprudência (STJ AgRg no Ag 477 631/DIREITO, AgRg no Ag 455 412/CASTRO, Resp 556 200/CÉSAR, REsp 287 816/BARROS MONTEIRO, e REsp 439 956/DIREITO). § Como sustentou o ministro José Delgado, em julgamento do C. STJ, é acertado concluir que a condenação imposta pelo dano moral não se situa no “quantum”, mas sim no inequívoco reconhecimento de que foi reprimida a conduta lesiva. § O valor há de ser fixado por equidade por envolver apreciação subjetiva” (Juiz Grijalbo Coutinho).

Portanto, considerando a extensão da lesão, a situação sócio-econômica das partes, sua relevância trabalhista e sindical e o grau de culpa do réu, e condeno o SINDJUS a pagar ao reclamante a indenização postulada na letra “f” do pedido, que arbitro na importância de R\$ 70.000,00, destinada a reparar os danos morais constatados.

Gratuidade de Justiça.

Atendidos os requisitos da Lei nº 5584/1970 (artigo 14, § 2º), para a concessão da assistência judiciária, basta a simples afirmação do declarante ou de seu advogado, na petição inicial, para se considerar configurada a sua situação econômica (artigo 4º, § 1º, da Lei nº 7.510/1986, que deu nova redação à Lei nº 1.060, de 1950).

Defiro ao reclamante os benefícios da gratuidade de Justiça, ficando dispensado do pagamento de custas processuais, honorários periciais, traslados e instrumentos, consoante previsão do artigo 790, § 3º, da



Consolidação das Leis do Trabalho.

Honorários advocatícios.

Em ação trabalhista envolvendo relação de emprego típica, o deferimento de honorários advocatícios sujeita-se à constatação da ocorrência concomitante de dois requisitos: o benefício da justiça gratuita e a assistência por sindicato; consoante consolida a Súmula nº 219/TST.

Não sendo este o caso dos autos, indefiro o pedido correspondente.

CONCLUSÃO

Por todo o exposto, julgo PROCEDENTES, EM PARTE, os pedidos constantes do libelo, condenando SINDICATO DOS TRABALHADORES DO PODER JUDICIÁRIO E MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO E DO DISTRITO FEDERAL – SINDJUS a pagar a HELON CASTELO DOS SANTOS, conforme for apurado em regular liquidação de sentença, com aplicação de juros moratórios sobre o principal corrigido (TST, Súmula nº 381): indenização por dano moral no importe de R\$ 70.000,00; tudo nos termos da fundamentação retro que fica integrando este dispositivo.

Custas, pela reclamada, no importe de R\$ 1.400,00, calculadas sobre R\$ 70.000,00, valor arbitrado à condenação nesta oportunidade e aproveitado para este fim.

Oficie-se à DRT.

Intimem-se as partes.

Nada mais.

Brasília/DF, 19 de dezembro de 2007.

DENILSON BANDEIRA COÊLHO

Juiz do Trabalho Titular

4ª Vara de Brasília/DF

Date Created

18/01/2008