Funcionário do metrô de São Paulo consegue indenização de R$ 80 mil

Depois de 6 anos, um ex-empregado conseguiu indenização por assédio moral no valor de R$ 80 mil em ação movida contra o metrô de São Paulo, além de reintegração imediata do emprego e custeio com despesas médicas e remédios equivalentes a aproximadamente R$ 24 mil. A decisão foi tomada pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP).

O trabalhador, representado pelo advogado **Carlos Nadais**, acusou seus antigos chefes de perseguição e demissão injusta, o que contribuiu para que ele desenvolvesse problemas psicológicos. Alegou, entre outras coisas, que seus superiores exigiam longas jornadas de trabalho e o tratavam de modo humilhante. Segundo ele, em 1988, não conseguiu entrar na empresa por causa de grevistas que impediram sua passagem. De acordo com o ex-empregado, por esse motivo, foi despedido para dois dias depois ser reintegrado a empresa. Alegou também que recebeu tratamento demasiadamente exigente dos "Srs. Celso Yamamoto e Mu Yung Hyun", ambos seus superiores, que ligavam em sua residência durante os finais de semana. Outro superior, o "Sr. Humberto", delegou-lhe tarefas de caráter inferior a sua capacidade, de acordo com ele.

O ex-empregado afirma que estava em tratamento médico quando foi demitido. O atestado de afastamento por 90 dias foi ignorado pelos superiores, que o demitiram no dia seguinte. Para ele, o fato foi agravado pela não realização de um exame demissional. Carlos Nadais, seu advogado, invocou as súmulas 371 e 378 do TST para aplicação do artigo 118 da Lei 8.213/1991, com reintegração ou, sucessivamente, indenização do período de estabilidade.

Para o juiz de primeira instância, as provas não foram "suficientemente robustas" e não “houve nexo causal entre as atividades desenvolvidas pelo reclamante e a moléstia adquirida, bem como por não terem sido preenchidos os requisitos do artigo 118 da lei 8.213/1991” (o qual atribui à origem da doença razões profissionais, bem como as normas da licença). Descontente com a sentença, o autor da ação recorreu. Insistiu na reintegração reconhecida e na indenização por assédio moral e também por danos materiais.

As provas

A primeira testemunha do ex-empregado declarou que "desde a chegada do coordenador Mu houve uma divisão dos empregados, sendo que alguns eram bem conceituados e recebiam ‘tarefas mais nobres’ e outros, como depoente e reclamante, recebiam tarefas de menor interesse". Essa testemunha relatou haver também distinções quanto a treinamentos, cursos e promoções. E ainda: uma absurda divisão física entre os empregados. Alguns "eleitos" eram colocados do lado direito do setor e os demais do lado esquerdo. Advertências em voz alta, truculência, maus tratos, enfim, instalação de um clima de terror entre os subordinados do supervisor Mu também foram alguns dos fatos narrados pela testemunha.

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

A testemunha, embora não tenha relatado nenhuma ofensa direta ao empregado, forneceu informações que levam a crer que havia um comportamento dirigido a todos, indiscriminadamente, de naturezaríspida e ofensiva. O depoimento da segunda testemunha foi no mesmo sentido. Essa testemunha relatouos telefonemas para cobranças de informações corriqueiras fora do horário de serviço.

No laudo pericial, ficou concluído ser o autor "portador de transtorno afetivo bipolar, transtorno obsessivo compulsivo não especificado e ansiedade generalizada, estando atualmente com sua capacidade laborativa reduzida em quantidade, qualidade e principalmente competitividade de trabalho, fazendo jus ao pretendido".

Em relação ao nexo causal, concluiu o perito que "por nao haver outros fatores relatados que possam ter gerado o quadro clínico que acomete o reclamante, entendo existir razão direta de causa e efeito entre os fatos alegados e o quadro clínico apresentado".

Por isso, o TRT-2 considerou que ficou provado o assédio moral. “Caso este em que se afigura distante da lógica jurídica exigir constatação de ofensa direta quando já esta claro, pela oitiva das testemunhas, que as agressões são generalizadas e atingem todo um setor da empresa. 0 juiz, na avaliação da prova de assédio moral, deve estar apto a apreender fatos e circunstâncias que não são facilmente passíveis de serem provados, como o clima geral no ambiente de trabalho, as dissimulações que podem encobrir a prática de agressões e as diferentes suscetibilidades dos indivíduos atingidos pelas praticas potencialmente danosas”, sustentou o desembargador relator Davi Meirelles.

Clique aqui para ler a decisão.

Date Created
07/08/2011

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