



TST condena duas empresas por tratamento discriminatório

Duas condenações recentes por dano moral confirmadas pelo Tribunal Superior do Trabalho demonstram que, a partir da Emenda Constitucional 45/2004, certas situações até então toleradas no ambiente de trabalho são hoje consideradas atentatórias à dignidade do trabalhador. Nos dois casos, o motivo da condenação foram ofensas relacionadas à origem dos trabalhadores e aos estereótipos a ela relacionados.

Na primeira decisão, o TST dobrou o valor da indenização que a TVA Sul Paraná terá de pagar a um empregado que era chamado por seu superior hierárquico de "baiano preguiçoso" — e, numa medida inédita, terá de divulgar o teor da decisão a todos os seus empregados. Na outra, a Doux Frangosul Agro Avícola não conseguiu reverter condenação a indenizar um trabalhador congolês que era chamado de "árabe sujo".

O ministro Vieira de Mello Filho, presidente da 7ª Turma, órgão que julgou o caso da TVA, destacou que a ampliação da competência da Justiça do Trabalho para julgar casos de reparação de danos materiais e morais vem alterando substancialmente a cultura das relações de trabalho no Brasil. Segundo ele, a falta de um instrumento jurídico efetivo para coibir condutas ética e moralmente reprováveis acabou criando um padrão cultural nas relações de trabalho.

Para Vieira de Mello, o Brasil parece ter perdido um pouco a consciência de seus valores morais e éticos. "As pessoas acham que tudo é uma piada. Mas não é assim. Aqui, não era uma piada, era uma ofensa. E nós estamos aqui exatamente para coibir esse tipo de procedimento numa relação de trabalho onde há uma condição de subordinação ou, no mínimo, de dependência econômica, que muitas vezes impede o trabalhador de reagir", concluiu.

Baiano preguiçoso

Na reclamação trabalhista contra a TVA, o trabalhador, contratado como vendedor de pacotes de assinatura, disse que seu supervisor "cobrava metas impossíveis e acima do razoável", e, quando havia algum equívoco em suas vendas, perguntava, de forma discriminatória, "se ocorreu alguma 'baianada'", além de ofendê-lo com expressões de baixo calão. Testemunhas ouvidas no processo confirmaram o tratamento desrespeitoso: o supervisor fazia comentários alusivos à origem do vendedor, chamando-o de preguiçoso e oferecendo uma rede para descansar. "O supervisor 'pegava no pé' dele por ser baiano", afirmou uma das testemunhas.

Em recurso ao TST, o trabalhador sustentou que o caso configurava discriminação racial no ambiente de trabalho, e que o valor de R\$ 4 mil inicialmente arbitrado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região (BA) não compensava a humilhação, o constrangimento e o abuso de poder sofridos.



A 7ª Turma do TST seguiu a proposta do relator, ministro Cláudio Brandão, de aumentar a indenização para R\$ 10 mil. "Não se admite que o ambiente de trabalho seja palco de manifestações de preconceito e que não se observe o mínimo exigido para que as pessoas — empregadas ou não — sejam tratadas com respeito próprio de sua dignidade", afirmou o relator.

Para o ministro Cláudio Brandão, "a grande questão não está na designação de 'baiano', mas no que o fato em si representa". A relevância, segundo ele, "está na suposição, partida de algumas pessoas, de que são superiores a outras e na 'coisificação' do ser humano; de que a condição pessoal de alguém lhe impinge determinada marca que pode ser utilizada como sinal de distinção pejorativa no grupo social no qual convive". O que está em jogo, destacou, "é o menosprezo, o descaso com a condição humana".

Cláudio Brandão afirmou que a intenção é que deve ser investigada e, "uma vez comprovado o intuito depreciativo, merecer a mais ampla repulsa do Poder Judiciário", como forma de coibir todo e qualquer preconceito, seja ou não no ambiente de trabalho.

Além da indenização, a 7ª Turma adotou uma decisão inédita: determinou que o inteiro teor da decisão seja divulgado a todos os empregados, por meio eletrônico ou equivalente, "como medida suasória para evitar comportamentos que tais, diante de sua gravidade, em virtude da necessidade de se agregar à decisão judicial instrumentos aptos a torná-la efetiva." A medida tem fundamento no artigo 461 do Código de Processo Civil, que autoriza ao juiz determinar "providências que assegurem o resultado prático" da decisão.

O dispositivo do CPC, segundo o relator, "é um verdadeiro 'cheque em branco' que se atribui ao magistrado para, diante do caso concreto, determinar quaisquer providências que, a seu juízo, possibilitem à decisão judicial produzir efeitos para além do mundo dos autos e alcance a vida real, o mundo dos fatos". "Rompe-se, com isso, com a visão monetarista do processo", afirmou, contribuindo-se "também para fazer cessar o comportamento lesivo".

Árabe sujo

No caso da Doux Frangosul, o trabalhador, nascido no Congo, foi contratado para fazer o "abate islâmico", ou halal, método religioso que consiste no degolamento manual das aves, em vez da utilização de facas ou máquinas. Na reclamação trabalhista, ele relatou que ele e seus colegas muçulmanos eram humilhados e discriminados. Além de serem chamados de "árabes sujos, molengas e imprestáveis", disse que era agredido pelos chefes do setor, que arremessavam contra ele os frangos mortos, cheios de sangue, toda vez que havia algum corte irregular ou quando a meta diária não era alcançada.

Em defesa, a Doux Frangosul alegou que não podia ser responsabilizada pelos problemas pessoais do empregado com os supervisores e que sempre ofereceu condições seguras e adequadas para seus empregados realizarem suas atividades. Condenada pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS) a pagar indenização de R\$ 15 mil, a empresa não teve seu recurso conhecido pelo TST.

A 3ª Turma, com base no quadro descrito, entendeu evidenciado que o tratamento humilhante e discriminatório dispensado pelos fiscais "extrapolou os limites do aceitável", caracterizando o assédio



moral. O ministro Alberto Bresciani, relator do recurso, afirmou que é obrigação do empregador "respeitar a consciência do trabalhador, zelando pela sua saúde mental e liberdade de trabalho, sua intimidade e vida privada, sua honra e imagem", impedindo a ocorrência de práticas que o exponha a situações "humilhantes, constrangedoras, ridículas, degradantes, vexatórias, tendentes a incutir na psique do trabalhador ideia de fracasso decorrente de uma suposta incapacidade profissional". *Com informações da Assessoria de Imprensa do TST.*

[RR-305-63.2012.5.09.0009](#)

[RR-861-24.2011.5.04.0661](#)

Date Created

22/05/2014