



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

Gabinete do Desembargador Federal do Trabalho Davi Furtado Meirelles

PROCESSO TRT/SP N.º 0181000-55.2005.5.02.0040

RECURSO ORDINÁRIO

ORIGEM: 40ª VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO

RECORRENTE: RENATO BATISTA MAGRINI

RECORRIDA: COMPANHIA DO METROPOLITANO DE SÃO PAULO

Assédio moral. Prova. A prova do assédio moral é sempre difícil, devido a vários fatores, como a dificuldade de obter testemunhas, inexistência de documentos e outros. Por vezes o assédio não é percebido por alguns dos empregados que a ele são submetidos, ou mesmo por aqueles que o praticam. Frequentemente, o assédio se faz por meio de brincadeiras, piadas, comentários cuja natureza agressiva não é reconhecida por quem comete os atos de agressão. Pode até ser silencioso, ainda assim podendo configurar segregação, discriminação e intenções antissociais variadas. Por outro lado, o assédio pode ser dirigido diretamente a uma só pessoa ou praticado de maneira indiscriminada, caso este em que se afigura distante da lógica jurídica exigir constatação de ofensa direta quando já está claro, pela oitiva das testemunhas, que as agressões são generalizadas e atingem todo um setor da empresa. O 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 práticas potencialmente danosas. Sobretudo, deve estar o juiz atento para o fato de que o empregador é obrigado a preservar o ambiente de trabalho de toda e qualquer prática que possa exigir do empregado mais o que fornecer sua força de trabalho e obter com isso a justa contraprestação, zelando para que seus prepostos ou mesmo empregados sem poder de mando, situados no mesmo plano hierárquico nada pratiquem que possa ferir a esfera da intimidade psíquica dos colegas. Desta forma, a prova não pode ser exigida ao nível de um detalhamento individual que



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

Gabinete do Desembargador Federal do Trabalho Davi Furtado Meirelles

a torne impossível. **Recurso Ordinário obreiro
provido, no aspecto.**

Inconformado com a sentença de fls. 335/336, que julgou improcedente a ação, recorre o reclamante, insistindo nos pedidos de indenização por dano moral, reintegração ao emprego, indenização por danos materiais e adicional de periculosidade.

Contrarrazões da reclamada.

Autos sem manifestação do Ministério Público do Trabalho.

É o relatório.

V O T O

Conheço do recurso, por preenchidos os pressupostos legais de admissibilidade.

O presente feito foi julgado em primeiro grau em 22/02/2008. O juízo *a quo* extinguiu o efeito sem resolução do mérito quanto aos pedidos de reintegração e pagamento de verbas rescisórias e, quanto aos demais, decretou a improcedência.

O reclamante recorreu, tendo sido provido parcialmente seu apelo para afastar a inépcia do pleito de reintegração. Os autos retornaram à origem para julgamento desse pedido, decretado improcedente sob o fundamento de não ter sido demonstrado nexo causal entre as atividades desenvolvidas pelo reclamante e a moléstia adquirida, bem como por não terem sido preenchidos os requisitos do art. 118 da Lei nº 8.213/1991.

O recorrente insiste no pleito de reintegração, bem como dano moral por assédio, indenização por danos materiais e adicional de periculosidade.



1. Dano moral. Assédio. Indenização

O reclamante pleiteou na inicial indenização por dano decorrente de assédio moral, alegando, entre outros fatos, que seus superiores exigiam longas jornadas de trabalho e o tratavam de modo humilhante. Aduziu que, em 1988, ocorreu de não conseguir entrar na empresa, por causa de grevistas que impediram sua passagem, sendo por isso despedido, por ordem do Sr. Tohru, mas dois dias depois reintegrado pela reclamada. Alegou ainda que recebeu tratamento demasiadamente exigente dos Srs. Celso Yamamoto e Mu Young Hyun, ambos seus superiores, que ligavam para sua residência em finais de semana, faziam perseguições e lhe causaram problemas de saúde. O mesmo se deu com o Sr. Humberto, também seu superior, que, entre outras atitudes, delegou-lhe a tarefas de caráter inferior a suas capacidades.

O juízo de primeiro grau indeferiu o pedido sob o fundamento de que não houve prova robusta da existência de assédio moral.

O reclamante insiste no pedido, invocando os depoimentos prestados pelas testemunhas e o laudo pericial que diagnosticou seus problemas psicológicos.

Assiste-lhe razão.

Se, por um lado, fatos devem ser provados (se robustamente ou não é questão que foge a definições mais técnicas), por outro é necessário ter presente que o assédio moral geralmente se caracteriza por um certo tipo de conduta de parte dos prepostos da empresa.

A prova do assédio moral é sempre difícil, devido a vários fatores, como a dificuldade de obter testemunhas, inexistência de documentos e outros. Por vezes o assédio não é percebido por alguns dos empregados que a ele são submetidos, ou mesmo por aqueles que o praticam.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

Gabinete do Desembargador Federal do Trabalho Davi Furtado Meirelles

Frequentemente, o assédio se faz por meio de brincadeiras, piadas, comentários cuja natureza agressiva não é reconhecida por quem comete os atos de agressão. Pode até ser silencioso, ainda assim configurando segregação, discriminação e intenção antissocial.

Por outro lado, o assédio pode ser dirigido diretamente a uma só pessoa ou praticado de maneira indiscriminada, caso este em que se afigura distante da lógica jurídica exigir constatação de ofensa direta quando já está claro, pela oitiva das testemunhas, que as agressões são generalizadas e atingem todo um setor da empresa.

O 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 práticas potencialmente danosas. Sobretudo, deve estar o juiz atento para o fato de que o empregador é obrigado a preservar o ambiente de trabalho de toda e qualquer prática que possa exigir do empregado mais o que fornecer sua força de trabalho e obter com isso a justa contraprestação, zelando para que seus prepostos ou mesmo empregados sem poder de mando, situados no mesmo plano hierárquico nada pratiquem que possa ferir a esfera da intimidade psíquica dos colegas.

Desta forma, a prova não pode ser exigida ao nível de um detalhamento individual que a torne impossível, especialmente quando é clara uma prática generalizada.

A prova dos autos, neste caso, é eloquente. As testemunhas confirmam as ações dos prepostos da empresa (fls. 252/254), entre elas atribuições de tarefas conforme as preferências do chefe, distinções na indicação para cursos, treinamentos e promoções; pressões diretas, ligações em dias de folga, longas reuniões (3 a 4 horas) depois do expediente.

Os depoimentos evidenciam claramente a discriminação



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

Gabinete do Desembargador Federal do Trabalho Davi Furtado Meirelles

generalizada. Com efeito, a 1ª testemunha trazida pelo reclamante declara 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”*, relatando haver também distinções quanto a treinamentos, cursos e promoções. Relata ainda uma absurda divisão física entre os empregados, com empregados que denomina *“eleitos”* 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 (fls. 252/253). A testemunha, embora não relate nenhuma ofensa direta ao reclamante, fornece informações que levam a crer em um comportamento dirigido a todos, indiscriminadamente, de natureza ríspida e ofensiva, o que já é suficiente para caracterizar o assédio moral. O depoimento da 2ª testemunha vai no mesmo sentido, relatando inclusive os telefonemas para cobranças de informações corriqueiras fora do horário de serviço (fls. 253/254).

Sendo coletivo, não é crível que o assédio excluísse justamente o reclamante que dele reclama judicialmente. Desta forma, a utilização como razão de decidir das respostas negativas dadas pelas testemunhas quando perguntadas sobre alguma ofensa dirigida diretamente ao reclamante, não revela a melhor forma de analisar a questão.

Não é demais lembrar que cada pessoa reage de forma diferente a estímulos iguais. Assim, pode haver pessoas que não se importassem com o tipo de comando imprimido pelos superiores do reclamante, nomeadamente os Srs. Celso e Mu. Outras pessoas, porém, podem ser afetadas mais fortemente por provocações, cobranças e truculência generalizada, podendo desenvolver problemas de diversa natureza, inclusive psicológicos, como foi o caso do reclamante. Desta forma, é necessário deixar claro que o comportamento dos detentores de cargos de mando na empresa é que está equivocado, como um todo, e não pode ser tolerado.

Por essas razões, o excessivo apego à prova de algum fato específico diretamente ligado a uma agressão dos superiores ao reclamante



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

Gabinete do Desembargador Federal do Trabalho Davi Furtado Meirelles

desconsidera o quadro geral, que é de clareza solar, apontando para um assédio moral coletivo que, inclusive, aconselha investigação mais aprofundada.

O Metrô é uma empresa de grande porte, extremamente organizada, que não precisa ter em quadro de direção, supervisão ou chefia, pessoas que atuam de forma como a que foi provada nos autos, mediante solicitações indevidas, agressões verbais, segregação e outras atitudes incompatíveis com uma administração voltada para os resultados buscados pela empresa e não para o tratamento injusto de funcionários. Não se admite tratamento grosseiro e rude, não se admite ligações em final de semana para solução de problemas corriqueiros e sem urgência. Evidente que tal forma de conduzir uma equipe de trabalho não é adequada à preservação da dignidade humana.

Não é demais transcrever trecho de ementa do eminente Desembargador Ricardo Arthur Costa e Trigueiros, que aborda a chamada gestão por injúria:

“DANO MORAL. TRATAMENTO HUMILHANTE. DIREITO À INDENIZAÇÃO. O método de gestão por injúria, praticado de forma continuada pela empresa através de prepostos, importa indenização por dano moral. Ainda que o tratamento despótico seja dirigido a muitos empregados, resta caracterizada tirania patronal incompatível com a dignidade da pessoa humana, com a valorização do trabalho e a função social da propriedade, asseguradas pela Constituição Federal (art. 1º, III e IV, art.5º, XIII, art. 170, caput e III). Comprovada a sujeição a reprimendas humilhantes e que os empregados eram relegados, como punição, ao trabalho junto à boca do caixa, resta configurado atentado à dignidade dos trabalhadores, a ensejar indenização por dano moral (art. 5º V e X, CF; 186 e 927 do NCC)”. (Ac. TRT/SP 20090333491, Proc. 01616.2008.084.02.00-6, RO, 4ª T., Publ. 15/05/2009)



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

Gabinete do Desembargador Federal do Trabalho Davi Furtado Meirelles

As consequências do tipo de gestão sobre a saúde do reclamante estão evidenciadas. O laudo pericial de fls. 176/183 conclui claramente ser o reclamante *“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”* (fls. 183). Quanto ao nexo causal, concluiu o perito que *“por não 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”* (fls. 182).

Diante da situação de assédio moral contumaz, é devida a indenização pleiteada. A fixação da indenização por danos morais deve ser efetivada em parâmetros razoáveis, de modo a refletir, sob o equacionamento do órgão julgador, a extensão da lesão material e a suportabilidade da reparação, devendo considerar a intensidade e a duração da dor sofrida, a gravidade do fato causador do dano, a condição pessoal da vítima e, finalmente, o grau de culpa do lesante, consistindo num misto de reparação e punição.

Assim, verifica-se claramente que a fixação do *quantum* da indenização é questão sempre espinhosa, já que não existem parâmetros objetivos para tanto, não devendo ser estabelecida em valor excessivo, nem em valor irrisório, incapaz de propiciar reparação do dano sofrido e de inibir o causador do dano a futuras práticas da mesma espécie.

Desta forma, o julgador deve ponderar sobre a repercussão da ofensa, a qualidade do atingido e a capacidade financeira do ofensor, de modo a inibi-lo de futuras práticas semelhantes, sem, no entanto, ocasionar insuportável gravame patrimonial e proporcionar desproporcional compensação ao lesado.

Defiro, pois, a indenização requerida, fixando-a no valor de R\$ 80.000,00 (oitenta mil reais), que atende razoavelmente ao binômio formado pela gravidade da agressão e as possibilidades do ofensor. **Reformo.**



2. Reintegração / indenização

O recorrente alega que estava em tratamento médico quando de sua dispensa, tendo obtido, dias antes, uma determinação médica de afastamento, de forma que não poderia ser despedido. Invoca as Súmulas nº 371 e 378 do TST, para aplicação do art. 118 da Lei nº 8.213/1991, com reintegração ou, sucessivamente, indenização do período de estabilidade.

Assiste-lhe razão.

O atestado médico juntado a fls. 36 demonstra a concessão de uma licença médica de 90 dias a partir do dia 1º de junho de 2004, com concessão de auxílio doença na mesma data. A dispensa do reclamante ocorreu no dia seguinte, 2 de junho.

Conclui-se que a dispensa ocorreu no curso de uma suspensão do contrato de trabalho, sendo nula de pleno direito.

Agrava a situação o fato de não ter sido submetido a exame demissional, quando então poderia ter sido constatada a impossibilidade da dispensa, especialmente porque no curso de licença médica. Assim sendo, evidencia-se a dispensa obstativa.

Por outro lado, a sucessão dos fatos sugere fortemente que a aquisição da moléstia se deu no transcurso do contrato de trabalho, cujo ambiente pode ser considerado parte da etiologia do acometimento. O reclamante sofreu assédio moral, já reconhecido. Em decorrência dessa prática, adquiriu moléstia, cuja natureza é eminentemente profissional, inclusive com afastamento pelo INSS e reconhecimento por perícia realizada nos presente autos. Mesmo assim, foi despedido no curso da licença médica.

Desta forma, o reclamante deve ser reintegrado ao emprego, com imediato encaminhamento ao setor médico da empresa para avaliação de suas condições físicas e psicológicas, assegurando-se o direito a tratamento médico e



psiquiátrico adequados até a consequente alta médica, quando então deverá iniciar a contagem da estabilidade do art. 118 da Lei nº 8.213/1991, e apenas após a fluência desse prazo de garantia é que poderá ser o empregado, em tese, dispensado.

Tendo em vista que se trata de obrigação de fazer, e dadas as circunstâncias fáticas e jurídicas do caso, que indicam a intenção da empresa em obstar a permanência do trabalhador no emprego, de forma totalmente contrária à lei e à jurisprudência, consolidando e perpetuando a truculência já praticada pelos superiores, o que acarreta o receio de ineficácia do provimento jurisdicional ora exarado, hei por bem, nos termos dos §§ 3º e 4º do art. 461 do CPC, determinar a reintegração imediata, independentemente do trânsito em julgado da decisão, sob pena de multa diária de R\$ 500,00 (quinhentos reais) por dia de descumprimento, a ser recolhida em favor do empregado. **Reformo.**

3. Danos materiais. Indenização

O recorrente insiste no pedido de indenização por danos materiais, alegando que gastava aproximadamente R\$ 328,00 (trezentos e vinte e oito reais) mensais em medicamentos.

Prospera.

O reclamante discriminou os remédios que passou a tomar em decorrência das moléstias adquiridas, desde a petição inicial, sem impugnação específica por parte da reclamada. Juntou ainda recibos de compra, de modo que se encontram perfeitamente configurados os danos materiais.

A obrigação permanecerá enquanto houver necessidade de tratamento com os medicamentos indicados, em parcelas vencidas e vincendas, com regular apuração em liquidação de sentença. **Reformo.**

4. Adicional de periculosidade



Contra a decisão de primeiro grau que indeferiu o pedido de adicional de periculosidade, insiste o reclamante, alegando que apenas quando foi transferido deixou de receber o benefício.

Não lhe assiste razão.

O reclamante não aduz qualquer argumento válido. O adicional de periculosidade é devido apenas em caso de exposição ao agente perigoso. Suprimida a exposição, não é devido o adicional, que não se consolida com o tempo, a não ser em situações especiais. Desta forma, não aproveitam ao reclamante argumentos como o de que o adicional foi suprimido no momento em que mais precisava. À míngua de outros motivos ou fatos que possam alterar o convencimento adotado na origem, ***mantenho***.

5. Ofício. Ministério Público do Trabalho

Os fatos relatados e provados são de gravidade e extensão tal que aconselham a expedição de ofício ao Ministério Público do Trabalho para apuração de possível violação de direitos metaindividuais ou coletivos, tendo em vista que há evidências de que se trata de forma de gestão inadequada, potencialmente danosa para muitos empregados. Assim sendo, determino a expedição de ofício ao MPT para o que de direito.

Pelo exposto, ACORDAM os Magistrados da 14ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região em: **DAR PROVIMENTO** ao recurso ordinário, para julgar **PROCEDENTE EM PARTE** a ação, deferindo os benefícios da justiça gratuita, indenização por danos morais e materiais, e reintegração imediata do trabalhador ao emprego, sob pena de multa diária de R\$ 500,00 (quinhentos reais), tudo na forma do voto do Relator. Determina-se a expedição de ofício ao Ministério Público do Trabalho, para ciência e apuração dos fatos, na forma que julgar adequado. Juros na forma da Lei. Correção monetária na forma da Súmula nº 381 do TST. Descontos previdenciários e fiscais na forma da Súmula nº 368 do TST, ressalvando-se que os descontos fiscais deverão



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

Gabinete do Desembargador Federal do Trabalho Davi Furtado Meirelles

observar o regime de competência, na forma da Lei nº 12.350/2009, que inseriu o art. 12-A na Lei nº 7.713/1985, com exclusão dos juros da base de cálculo do imposto. Custas sobre o valor da ação, calculadas sobre R\$ 120.000,00 (cento e vinte mil reais), no importe de R\$ 2.400,00 (dois mil e quatrocentos reais).

DAVI FURTADO MEIRELLES
Desembargador Relator