

PROCESSO nº 0000035-33.2021.5.09.0006 (ROT)**RELATÓRIO**

(...)

MÉRITO**RECURSO DA PARTE RECLAMADA O. S. R. B. S/A.****a) ASSÉDIO MORAL - QUANTUM****Análise conjunta dos recursos do reclamado e do autor**

Insurge-se o reclamado contra a condenação por assédio moral, pois o autor não fez prova no sentido de que tenha sofrido ofensa ou constrangimento praticados pelo gerente Juliano, que tratava todos os funcionários de forma igual e sem brincadeiras de cunho sexual. Aduz que todo o depoimento colhido na prova emprestada não foi direcionado ao autor e sim à reclamante daqueles autos, e que quando se fala em dano moral a prova precisa ser específica em relação ao suposto ofendido, o que não é o caso dos autos. Afirma estarem ausentes a prova dos danos psicológicos, do nexos de causalidade e da culpa. Requer a reforma para afastar-se sua condenação em danos morais, e, subsidiariamente, a minoração do valor a título de indenização.

O autor, por seu turno, pleiteia a majoração dos danos morais arbitrados, eis que ínfimo e não apto a punir o infrator e ressarcir o resultado danoso por ele sofrido.

O pedido foi julgado procedente pelos seguintes fundamentos (item “Assédio moral - Da ofensa e constrangimento da gerência com consentimento do proprietário - Da conduta do gerente J...”):“(....)”

Cumprе ressaltar, inicialmente, que não pode, neste momento, o reclamado alegar que a prova emprestada não poderia ser aplicada ao caso concreto, eis que constou, da ata da audiência realizada em 14/02/2022, que “As partes ajustam pela adoção de prova emprestada com relação aos depoimentos colhidos nos autos 0000481-70.2020.5.09.0006, informando que não pretendem a produção de outras provas” e “As

partes autorizam o encerramento da instrução processual” (fls. 362).

Ora, tendo o reclamado concordado, naquela ocasião, com a utilização da prova emprestada, contra ela não pode se insurgir no momento que lhe convém, pois preclusa a oportunidade.

A prova testemunhal emprestada dos autos 0000481-70.2020.5.09.0006 denota tratamento desrespeitoso que excede o razoável, sendo que essa conduta não foi evitada pelo empregador, a quem incumbia zelar pelo meio ambiente hígido e coibir o assédio de qualquer natureza. Os depoimentos revelaram que o ambiente de trabalho desrespeitoso era promovido pelo gerente Juliano, sobre o qual havia muitas reclamações em relação a seu comportamento, tendo chegado inclusive a pegar nas partes íntimas da testemunha Fagner na frente dos demais gerentes.

Ademais, como mencionado pela Magistrada de origem, as testemunhas adotadas por empréstimo pelo autor detalharam diversos procedimentos reprováveis perpetrados pelo superior Juliano, inclusive denotando que o empregador não foi diligente no sentido de adotar medidas eficazes para combater tal comportamento, aparentemente ocorrido ao longo de todo o contrato de trabalho, não só em detrimento do reclamante, mas também de outros empregados do restaurante.

Em tais termos, e considerando que a Julgadora que ouviu as testemunhas dos autos 0000481-70.2020.5.09.0006 foi a mesma que prolatou a r. sentença deste, encontra-se em contato imediato com a relação jurídica apreciada, sendo capaz de deduzir entendimento mais próximo da desejável verdade real. Não fora tal aspecto, insere-se a Julgadora de origem como observadora direta da realidade econômica de sua jurisdição; portanto, as razoáveis ponderações expendidas acerca dos elementos de prova devem receber máxima atenção.

O dano moral exsurge da gravidade do ilícito realizado, tendo em vista sua repercussão na esfera extrapatrimonial da vítima, impingindo-lhe dor, sofrimento, humilhação, menosprezo, baixa autoestima etc. Além dessa caracterização, é imprescindível a comprovação do nexo da causalidade entre o dano e o ato ilícito do ofensor, ao mesmo tempo em que, na busca da indenização, deve deixar estreme de dúvida a inexistência de fato da vítima ou fato de terceiros excludentes ou atenuantes da obrigação de indenizar.

O assédio moral, conhecido como “a violência perversa e silenciosa do cotidiano” ou psicoterror, é a submissão do trabalhador a situações vexaminosas, constrangedoras e humilhantes, de maneira reiterada e prolongada, durante a jornada de trabalho ou mesmo fora dela, em razão das funções que exerce, determinando com tal prática um verdadeiro terror psicológico que irá resultar na degradação do ambiente de trabalho e na vulnerabilidade e desequilíbrio da vítima, estabelecendo sérios riscos à saúde física e psicológica do trabalhador e às estruturas da empresa e do Estado.

É obrigação do reclamado primar por um ambiente de trabalho íntegro; a crença de que a utilização de tratamentos rudes e desrespeitosos por superiores possam ser admitidos como corriqueiros na sociedade, como o que ocorreu com o autor, significaria a tolerância aos abusos e costumes nocivos, incompatíveis com a dignidade humana.

O artigo 8º, *caput*, da CLT, estabelece que, na falta de disposições legais ou contratuais, pode-se decidir conforme princípios e normas gerais de direito, principalmente do Direito do Trabalho.

Nesse contexto, importante mencionar a Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho (adotada em Genebra, na 108ª Sessão da CIT, em 21/06/2019), sobre a Eliminação da Violência e do Assédio no Ambiente de Trabalho, que entrou em vigor no plano internacional em 25/06/2021. O novel documento (junto com a Recomendação nº 206 da OIT) sinaliza o que seja violência ou assédio: um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, que, sistemática ou isoladamente, visem, causem ou sejam suscetíveis de causar danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos, incluindo a violência de gênero, valendo tanto para atos isolados quanto para práticas sistêmicas.

Em seu preâmbulo, aliás, a Convenção 190 da OIT reconhece que a violência e o assédio no mundo do trabalho podem constituir uma violação ou abuso aos direitos humanos, além de serem uma ameaça à igualdade de oportunidades, e, portanto, inaceitáveis e incompatíveis com o trabalho decente.

Conquanto a Convenção 190 ainda não tenha sido internalizada no Brasil (mas já ratificada pela África do Sul, Albânia, Antigua e Barbuda, Argentina, Barbados, El Salvador, Equador, Espanha, Fiji, Grécia, Ilhas Maurício, México, Itália, Namíbia, Peru,

Reino Unido da Grã-Bretanha e Irlanda do Norte, República Centro Africana, San Marino, Somália, e Uruguai ao tempo da lavratura deste acórdão - Disponível em: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:3999810>. Acesso em: 25.out.2022), trata-se de padrão internacional que se encontra em processo de implementação, e para as empresas brasileiras, especialmente as transnacionais, ajustar-se ao previsto na Convenção 190 é estratégico para a captação de investimentos internacionais e para a preservação de sua reputação.

Entendo, desta forma, comprovada a existência de prática que enseja a reparação por dano moral.

No que tange ao valor da indenização, sopesados critérios como a presumível extensão do dano sofrido pela autora e a gravidade da culpa da parte ré, a proporção entre ambos e a necessidade de equilíbrio entre as funções compensatória e pedagógica, considerando-se a capacidade econômica da parte ofensora, além dos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, considero ínfimo o valor arbitrado em R\$ 2.000,00, o que comporta reforma.

Sendo assim, a indenização deve ser fixada em R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), o que representa um lenitivo ao sofrimento do reclamante, sem que isso implique enriquecimento sem causa ou valor incompatível com a capacidade econômica do reclamado.

Dá-se, assim, **provimento** ao recurso do autor para majorar a indenização por danos morais para o valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais).

Nega-se provimento ao recurso do reclamado.

RECURSO ADESIVO DA PARTE RECLAMANTE

(....)

Acórdão

Em Sessão Presencial realizada nesta data, sob a Presidência da Excelentíssima Desembargadora Marlene Teresinha Fuverki Suguimatsu; presente a Excelentíssima Procuradora Renee Araujo Machado, representante do Ministério Público do Trabalho; computados os votos dos Excelentíssimos Desembargadores

Luiz Eduardo Gunther, Ricardo Tadeu Marques da Fonseca e Marlene Teresinha Fuverki Suguimatsu; **ACORDAM** os Desembargadores da 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **EM CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMADO E DO RECURSO ADESIVO DO RECLAMANTE**, assim como das respectivas contrarrazões. No mérito, sem divergência de votos, **EM NEGAR PROVIMENTO AO RECURSO DO RECLAMADO**; e, por igual votação, **EM DAR PROVIMENTO PARCIAL AO RECURSO ADESIVO DO RECLAMANTE**, para majorar a indenização por danos morais para o valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais).

Custas, pela reclamada, acrescidas de R\$ 60,00, sobre o valor acrescido à condenação.

Intimem-se.

Curitiba, 23 de novembro de 2022.

LUIZ EDUARDO GUNTHER
Relator