



PROCESSO Nº TST-RR-1406-93.2019.5.17.0001

ACÓRDÃO
(3ª Turma)
GMABB/ja/mp/rs

AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. ADOÇÃO DA RESOLUÇÃO N. 492/2023 DO CNJ. AMBIENTE DE TRABALHO DISCRIMINATÓRIO. XINGAMENTOS. HUMILHAÇÕES. VEDAÇÃO À REPRODUÇÃO DO MACHISMO E OUTRAS OPRESSÕES. CONSTRUÇÃO SOCIAL DA DEFINIÇÃO DE HUMOR. ASSÉDIO MORAL INTERPESSOAL E ORGANIZACIONAL. CONDUTA OMISSIVA PATRONAL. REPROVABILIDADE E REITERAÇÃO DA CONDUZIDA. PROCESSO ESTRUTURAL PRIVADO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL DEVIDA. PROVIMENTO. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA DEMONSTRADA.

Constatado o equívoco na decisão monocrática que negou provimento ao agravo de instrumento, dá-se provimento ao agravo.

Agravo conhecido e provido.

AGRAVO DE INSTRUMENTO RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. ADOÇÃO DA RESOLUÇÃO N. 492/2023 DO CNJ. AMBIENTE DE TRABALHO DISCRIMINATÓRIO. XINGAMENTOS. HUMILHAÇÕES. VEDAÇÃO À REPRODUÇÃO DO MACHISMO E OUTRAS OPRESSÕES. CONSTRUÇÃO SOCIAL DA DEFINIÇÃO DE HUMOR. ASSÉDIO MORAL INTERPESSOAL E ORGANIZACIONAL. CONDUTA OMISSIVA PATRONAL. REPROVABILIDADE E REITERAÇÃO DA CONDUZIDA. PROCESSO ESTRUTURAL PRIVADO. INDENIZAÇÃO POR



PROCESSO Nº TST-RR-1406-93.2019.5.17.0001

DANO MORAL DEVIDA. PROVIMENTO. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA DEMONSTRADA.

Evidenciada a possível violação do art. 5º, X, da Constituição Federal, dá-se provimento ao agravo de instrumento para prosseguir no exame do recurso de revista.

Agravo de instrumento conhecido e provido. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. ADOÇÃO DA RESOLUÇÃO N. 492/2023 DO CNJ. AMBIENTE DE TRABALHO DISCRIMINATÓRIO. XINGAMENTOS. HUMILHAÇÕES. VEDAÇÃO À REPRODUÇÃO DO MACHISMO E OUTRAS OPRESSÕES. CONSTRUÇÃO SOCIAL DA DEFINIÇÃO DE HUMOR. ASSÉDIO MORAL INTERPESSOAL E ORGANIZACIONAL. CONDOTA OMISSIVA PATRONAL. REPROVABILIDADE E REITERAÇÃO DA CONDOTA. PROCESSO ESTRUTURAL PRIVADO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL DEVIDA. PROVIMENTO. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA DEMONSTRADA.

1. Cinge-se a controvérsia em identificar se é devida ao reclamante indenização por dano moral, diante do tratamento discriminatório recebido na empresa reclamada durante o contrato de trabalho. O registro fático delineado no acórdão regional evidencia, entre outros, que o trabalhador era alvo de constantes xingamentos, associados a aspectos psíquico-sociais. Ainda, há elementos destacados no sentido de que alguns grupos de trabalhadores eram especialmente alvo do que a Corte de origem entendeu como “brincadeiras masculinas”. Tendo isso em vista, o presente processo deve ser analisado a partir das balizas oferecidas pela Resolução n.



PROCESSO Nº TST-RR-1406-93.2019.5.17.0001

492/2023 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ). Esta resolução tornou obrigatória a adoção pela magistratura brasileira do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero (Portaria CNJ nº 27/2021), que não deve ser aplicada apenas às situações em que são as mulheres as destinatárias da norma. O protocolo tem como um de seus objetivos oferecer à magistratura balizas para o julgamento de casos que envolvem desigualdades estruturais. Nesse sentido, as orientações do protocolo oferecem importante vetor de análise acerca da interpretação de “piadas” e “brincadeiras masculinas”, eis que estabelece, entre outros, que “não é porque se trata de uma “piada” que o ódio que advém de desigualdades estruturais não esteja presente.”.

2. No mundo do trabalho, denomina-se assédio moral laboral “a tortura psicológica perpetrada por um conjunto de ações ou omissões abusivas, intencionais, praticadas por meio de palavras, gestos e atitudes, de forma reiterada e prolongada, que atingem a dignidade, a integridade física e mental, além de outros direitos fundamentais do trabalhador, comprometendo o exercício do labor e, até mesmo, a convivência social e familiar” (PAMPLONA FILHO & SANTOS, 2020). A partir da Convenção nº 190, da Organização Internacional do Trabalho, tornou-se desnecessária a existência de conduta reiterada e prolongada a que alude a doutrina para a caracterização do assédio (e violência) no mundo do trabalho. Com efeito, o instrumento internacional passou a qualificar o



PROCESSO Nº TST-RR-1406-93.2019.5.17.0001

assédio a partir de seus efeitos – e não de sua reiteração.

3. A Resolução nº 351/2020 do CNJ, com as recentíssimas alterações promovidas pela Resolução nº 518, de 31.8.2023, conceitua o assédio moral como a “violação da dignidade ou integridade psíquica ou física de outra pessoa por meio de conduta abusiva, independentemente de intencionalidade, por meio da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho”.

4. A partir da Convenção nº 190 da OIT (2019) c/c Resolução nº 351/2020 e 518/2023 do CNJ, em síntese, o assédio ou a violência moral no mundo do trabalho estarão caracterizados quando verificados, especialmente, (i) a abusividade da conduta omissiva ou comissiva patronal, materializada na exacerbação do poder diretivo patronal; (ii) os efeitos sobre a esfera psíquico-social do (a) trabalhador (a); (iii) desnecessidade de reiteração e/ou habitualidade da conduta; (iv) prescindibilidade de intencionalidade da conduta abusiva.

5. No caso concreto, o Tribunal Regional de origem, no caso, concluiu não configurada a conduta culposa da reclamada, por considerar que *“não havia perseguição direta contra um empregado específico, muito ao contrário, o depoimento demonstra que a cobrança de metas era uma exigência geral e homogênea”,* e, ainda, que o uso de *“palavras de baixo calão são comuns nesses ambientes”,* não tendo sido comprovado que o autor possuía *“sensibilidade exarcebada”,* uma vez que o ambiente era de *“brincadeiras recíprocas entre próprios vendedores”.*



PROCESSO Nº TST-RR-1406-93.2019.5.17.0001

6. Nada obstante, do quanto se extrai do acórdão regional, durante os sete anos quem vigeu o contrato de trabalho, o autor foi chamado, dos seguintes nomes: (i) "Negão"; (ii) "Cara de Mostro"; (iii) "Ronaldo de outro Mundo"; (iv) "morto"; (v) "desmotivado"; (vi) "desmaiado"; (vii) "vendedor âncora"; (viii) "patinho de feio"; (ix) "menino de outro mundo"; (x) "quanto cobravam para assustar uma casa"; (xi) "perrem".

7. Ainda, registrou a Corte regional elementos fáticos por meio dos quais se identifica a exacerbação do poder diretivo empresarial, mediante a cobrança de metas por partes dos Supervisores e Gerentes da reclamada, superiores do reclamante. Solta aos olhos que, mesmo diante desse quadro fático, o acórdão regional recorrido tenha concluído se tratar de um ambiente de trabalho de "*brincadeiras recíprocas*" e "*tipicamente masculinas*".

8. Com efeito, a situação retratada no acórdão recorrido demonstra uma conduta patronal reiterada e omissiva, mascarada pelo véu injustificável do *animus jocandi*, por meio do qual são reproduzidas condutas abusivas que degradaram profundamente o ambiente de trabalho do reclamante. Trata-se, ainda, de política sistemática empresarial, que objetiva engajar os trabalhadores no cumprimento de metas, a despeito de seu sofrimento psíquico-social.

9. Consoante disposto na Resolução CNJ n. 492/2022, aquilo que é considerado como "humor" e, assim, "brincadeiras masculinas", é reflexo de uma construção social, que revela a concepção ou a pré-concepção de determinado grupo sobre a realidade vivenciada por outros.



PROCESSO Nº TST-RR-1406-93.2019.5.17.0001

Os ideais estereotipados em torno do que seria tipificado como “masculino” no âmbito das organizações possui efeitos deletérios para os sujeitos que não se enquadram em um padrão pré-concebido de masculinidade. Esse padrão, a seu turno, é socialmente construído e impõe às pessoas o desempenho de papéis de gênero que contempla apenas o homem branco, hétero, cis normativo, rico, que tem o tom de voz imponente, é o provedor da família, faz piadas de todo o tipo, o tempo todo. Especificamente quanto aos homens negros, espera-se deles quase exclusivamente que, se bem sucedidos, assim o sejam no esporte. As pessoas que não se submetem a essas construções sociais são frequentemente violentadas física, verbal, patrimonialmente. Isso porque, como relação de poder que é e da qual derivam o machismo, o patriarcado, o racismo e sexismo, essa construção social de masculinidade busca a hegemonia, desqualificando e subjugando as demais identidades de gênero.

10. Diante desse cenário, não há espaço para o que o Judiciário trabalhista chancele uma visão estruturalmente violenta e excludente, como a observada na hipótese, na medida em que os empregados eram apelidados por suas características físicas, sendo-lhes atribuídos nomes pejorativos, além de serem publicamente expostos quando observada o baixo desempenho no cumprimento das metas exigidas. É preciso romper com a naturalização de toda e qualquer violência no ambiente de trabalho, sendo inadmissível se utilizar o suposto tom humorístico como justificativa para depreciação de trabalhadores e



PROCESSO Nº TST-RR-1406-93.2019.5.17.0001

trabalhadoras, mediante a violação de sua integridade física e psíquica.

11. O caso, portanto, retrata efetivo assédio moral interpessoal e organizacional, de caráter estrutural e excludente, em que a cobrança de metas não era realizada por meio de motivação positiva, cooperação mútua, ou até mesmo mediante estímulo saudável de competitividade entre as equipes, mas da criação de uma cultura generalizada de xingamentos, gritaria e palavras de baixo calão.

12. A coibição da prática de assédio moral no ambiente de trabalho deve ser analisada não só à luz do art. 8º da CLT, mas inclusive da Convenção nº 190 da OIT, com vistas à criação de uma cultura de trabalho baseada no respeito mútuo e na dignidade da pessoa humana. Ainda, deve-se considerar a vedação de que superiores hierárquicos pratiquem atos de cunho assedioso, em quaisquer de seus âmbitos, bem como o dever empresarial de adotar medidas que evitem comportamentos antiéticos, relativos ao assédio moral, conforme estabelecem, entre outros, o artigo 10, III, IV, e V, Decreto 9.571/2018 (Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos). A toda evidência, em face da relação contratual laboral firmada entre reclamante e reclamada, era dever desta propiciar um ambiente seguro, primando por sua higidez mental, física e emocional. Ademais, por força dos artigos 2º da CLT, 5º, V e X, e 7º, XXVIII, da CF, a empresa deve zelar pela vida privada, intimidade, afirmação social, assim como pela honra e autoestima dos trabalhadores e trabalhadoras sob sua responsabilidade contratual.



PROCESSO Nº TST-RR-1406-93.2019.5.17.0001

13. Não fosse isso, a jurisprudência desta Corte, desde 2009, revela que a reclamada notoriamente figura como ré de demandas trabalhistas envolvendo a prática reiterada de assédio moral ao longo dos anos, em suas diversas filiais, quer mediante a criação de uma cultura de xingamentos, gritos, cobrança excessiva de metas, gritos motivacionais, danças “na garrafa”, “corredor polonês”, “dança do passarinho”, imposição ao que o empregado ingerisse bebida alcóolica às 07h00, exposição de resultados, e os mais diversos tipos de apelidos e tratamento humilhante, o que denota que a empresa tratou apenas de mudar as táticas, sem a necessária e esperada alteração de conduta.

14. Com efeito, a gravidade da conduta patronal que é reiterada, consoante se observa da jurisprudência desta Corte, demanda posicionamento enérgico do Judiciário, a fim de evitar a perpetuação do assédio moral interpessoal e organizacional empresarial. Por se tratar de comportamento estrutural da empresa, o caso demanda, igualmente, decisão de cunho estrutural, conforme também já ratificado pelo próprio Supremo Tribunal Federal na tese Vinculante firmada no RE 684.612, Min. Roberto Barroso - Tema: 698.

15. Sinale-se que as decisões estruturais não se limitam aos litígios que envolvem o Poder Público, a despeito de sua gênese estar relacionada às tomadas de decisões que envolvem políticas públicas para preservação de direitos fundamentais. Assim, no caso concreto a fixação de condenação indenizatória voltada ao trabalhador deve considerar tanto o abalo sofrido, como servir



PROCESSO Nº TST-RR-1406-93.2019.5.17.0001

de medida estrutural para coibir novas condutas abusivas organizacionais.

16. Diante desse contexto, quanto ao valor arbitrado à indenização, cabe considerar as particularidades retratadas, desde a gravidade e a contumácia da conduta da empregadora, as humilhações contínuas e sistemáticas praticadas pelos superiores e demais colegas de trabalho, a repercussão na esfera extrapatrimonial do autor, considerando não só os diversos apelidos pejorativos, os questionamentos acerca de sua competência profissional, e principalmente, o caráter humilhante dos nomes utilizados. Nesse contexto, atende ao disposto nos art. 5º, V, da Constituição Federal, o valor originalmente arbitrado pela MM. Vara do Trabalho de origem, no montante de R\$ 50.000,00 (Cinquenta mil reais), a título de reparação pelo dano moral sofrido pelo reclamante.

Recurso de revista conhecido e provido.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso de Revista nº **TST-RR-1406-93.2019.5.17.0001**, em que é Recorrente **RONALDO DOS SANTOS VIEIRA** e Recorrido **AMBEV S.A.**.

Trata-se de agravo interno interposto em face da decisão que negou provimento ao agravo de instrumento.

Foi concedido prazo para apresentação de contraminuta.

É o relatório.

VOTO

I – AGRAVO



PROCESSO Nº TST-RR-1406-93.2019.5.17.0001

1. CONHECIMENTO

Satisfeitos os pressupostos extrínsecos de admissibilidade, **CONHEÇO** do agravo.

2. MÉRITO

Este é o teor da decisão agravada, em que se negou provimento ao agravo de instrumento:

“Este é o conteúdo da decisão agravada, por meio da qual foi denegado seguimento ao recurso de revista interposto pela parte ora agravante:

“Responsabilidade Civil do Empregador / Indenização por Dano Moral / Assédio Moral

Alegação(ões):

- divergência jurisprudencial.

- Violação ao art. 5º, V e X, da CF, arts. 223-B e 223-C, da CLT e 186, 927, 'caput', do CC/02

O recorrente insurge-se contra o provimento ao recurso da reclamada para afastar a condenação em danos morais.

No intuito de demonstrar o prequestionamento da matéria em epígrafe, a parte recorrente transcreveu o seguinte trecho do v. acórdão:

"(...)

Muito se discute atualmente sobre o assédio moral no ambiente de trabalho, que se caracteriza, de maneira geral, pela prática sistemática e reiterada de atos hostis e abusivos por parte do empregador ou dos demais colegas de trabalho, em face de determinado trabalhador, com o objetivo de atingir sua integridade física e/ou psicológica, degradando as condições de trabalho e comprometendo o desenvolvimento da atividade laboral.

(...)

Embora ainda não tipificado na legislação federal trabalhista, o assédio moral e seus efeitos indenizatórios derivam diretamente da Constituição da República, que firma como seus princípios cardeais o respeito à dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF), à vida e à segurança (art. 5º, caput, CF), ao bem estar e à justiça (Preâmbulo da Constituição).



PROCESSO Nº TST-RR-1406-93.2019.5.17.0001

Desse modo, para a configuração do dano, as agressões morais devem ocorrer de forma direcionada, corriqueira e repetitiva no ambiente de trabalho, ocasionando graves transtornos à saúde do trabalhador e dificuldades para a realização do serviço.

No caso em apreço, houve apenas a oitiva do reclamante que, em seu depoimento prestado no sistema de áudio e vídeo deste E. TRT, assim se manifestou:

(...)

Nesse aspecto, não obstante a revelia e a confissão ficta da ré, tal fato não enseja a procedência automática dos pedidos formulados pelo autor, em especial quando envolve condutas que podem ensejar, em tese, ilícitos criminais e com repercussões gravosas à empresa.

Ademais, depreende-se do depoimento do reclamante que todos os vendedores tinham apelidos, o que evidencia um ambiente de brincadeiras recíprocas entre os próprios vendedores.

Demonstrar o depoimento, ainda, que não havia perseguição direta contra um empregado específico, muito ao contrário, o depoimento demonstra que a cobrança de metas era uma exigência geral e homogênea, em relação a todos os empregados, o que se compreende no espaço competitivo de vendas.

Além disso, inverossímil a afirmação de que não atingia as metas e que, por isso, era chamado de vendedor que atrapalhava o supervisor, de sonso e de âncora, pois se assim fosse a ré não o teria mantido na empresa por 07 anos.

Por outro lado, expressões do tipo "negão", "patinho feio", "cara de monstro", "menino de outro mundo" e outras similares, quando informadas fora do contexto em que foram ditas, não evidenciam lesão imaterial, podendo estar perfeitamente inseridas em um ambiente de brincadeiras tipicamente masculinas.

Da mesma forma, palavras de baixo calão são comuns nesses ambientes e, portanto, seria necessário estivesse demonstrado que o reclamante possui sensibilidade exacerbada e que não se incluía em tais manifestações, apesar do longo contrato de trabalho.

(...)

Fato é que tais situações, ainda que possam ensejar incômodos e contratempos ao cotidiano do trabalhador, não chega a constituir, de per si, motivação suficiente para atentar



PROCESSO Nº TST-RR-1406-93.2019.5.17.0001

contra a sua honra e a sua dignidade, não se podendo cogitar indenização por danos morais.

(...)"

Não obstante a afronta legal aduzida, bem como o dissenso interpretativo suscitado, inviável o apelo, uma vez que a matéria, tal como tratada no v. acórdão e posta nas razões recursais, reveste-se de contornos nitidamente fático- probatórios, cuja reapreciação, em sede de recurso de revista, é diligência que encontra óbice na Súmula 126/TST.

CONCLUSÃO

DENEGO seguimento ao recurso de revista".

De início, saliento que deixo de examinar eventual transcendência da causa, em respeito aos princípios da economia, celeridade e razoável duração do processo, bem como em razão da ausência de prejuízo para as partes, notadamente após a declaração de inconstitucionalidade do art. 896-A, § 5º, da CLT pelo Tribunal Pleno do TST no julgamento da ArgInc-1000845-52.2016.5.02.0461, ocasião em que se restou assentado que toda e qualquer decisão do Relator que julga agravo de instrumento comporta agravo interno para a respectiva Turma, independentemente de seu fundamento ser, ou não, a ausência de transcendência.

No presente agravo de instrumento, a parte alega que o recurso de revista denegado comporta trânsito. Sustenta estarem preenchidos os requisitos de admissibilidade extrínsecos e os intrínsecos previstos no art. 896 da CLT.

Todavia, do percuciente cotejo das razões recursais com o acórdão do Tribunal Regional, constata-se que a parte não logra demonstrar o desacerto da decisão agravada, que merece ser mantida, por seus próprios e jurídicos fundamentos, ora incorporados.

Ressalte-se que o exame de admissibilidade efetuado pelo Tribunal a quo, a teor do art. 896, § 1º, da CLT, importa em exame minucioso dos requisitos extrínsecos e intrínsecos do recurso de revista, de modo que inexistente óbice a prestigiar a fundamentação ali adotada, quando convergente com o entendimento deste juízo ad quem, como na espécie.

Nesse agir, a prestação jurisdicional atende, simultaneamente e de forma compatibilizada, a garantia da fundamentação das decisões (art. 93, IX, da Constituição) e o respeito à razoável duração do processo (art. 5º, LXXVIII, da mesma Carta), além de em nada atentar contra os postulados constitucionais do devido processo legal e da ampla defesa (art. 5º, LIV e LV).

Nesse sentido, inclusive, é a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, corroborada no recente julgado:

.....
Anote-se que não se trata da mera invocação de motivos hábeis a justificar qualquer decisão ou do não enfrentamento dos argumentos da parte (incisos III e IV do art. 489, § 1º, do CPC/2015), mas de análise jurídica ora



PROCESSO Nº TST-RR-1406-93.2019.5.17.0001

efetuada por este Relator, que, no caso concreto, chega à mesma conclusão da decisão agravada quanto à insuficiência dos argumentos da parte para demonstrar algum dos requisitos inscritos no art. 896 da CLT.

Constatado que os motivos expostos pelo primeiro juízo de admissibilidade são bastantes para rechaçar todos os argumentos relevantes deduzidos no recurso, inexistente óbice - e afigura-se eficiente - a incorporação daquelas razões de decidir.

Nessa esteira, inclusive, é a jurisprudência recente das Turmas de Direito Privado do Superior Tribunal de Justiça, órgão judicial precípuo para a interpretação da legislação processual comum infraconstitucional:

.....
Não destoia desse entendimento este Tribunal Superior do Trabalho, conforme se infere dos seguintes julgados:

.....
Em igual sentido: AIRR-1000535-62.2016.5.02.0391, 1ª Turma, Relator Ministro Walmir Oliveira da Costa, DEJT 02/02/2021; Ag-AIRR-3040-51.2013.5.02.0002, 2ª Turma, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 24/05/2019; Ag-AIRR-200-90.2015.5.09.0006, 4ª Turma, Relator Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos, DEJT 18/02/2022; Ag-AIRR-2425-30.2015.5.02.0022, 5ª Turma, Relator Desembargador Convocado João Pedro Silvestrin, DEJT 28/05/2021; Ag-AIRR-65600-18.2009.5.01.0060, 7ª Turma, Relator Ministro Evandro Pereira Valadão Lopes, DEJT 10/12/2021; Ag-AIRR-10906-69.2018.5.18.0009, 8ª Turma, Relatora Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, DEJT 14/02/2020.

Frise-se, ainda, que a disposição contida no art. 1.021, § 3º, do CPC/2015 se dirige ao agravo interno e, não, ao agravo de instrumento.

Note-se, por fim, que a presente técnica de decisão, por si só, em nada obstaculiza o acesso da parte agravante aos demais graus de jurisdição.

Nesse contexto, observado que o recurso de revista efetivamente não comporta trânsito, ante o não preenchimento dos requisitos de admissibilidade, impõe-se NEGAR PROVIMENTO ao agravo de instrumento.”.

Na minuta de agravo, devolve-se a este Colegiado a apreciação do tema “**dano moral decorrente de assédio moral**”, afirmando que o recurso de revista comportava processamento quanto à referida matéria.

Ao exame.

Na hipótese, foram mantidos os fundamentos jurídicos adotados pelo Juízo primeiro de admissibilidade recursal, no tópico, ante a incidência da Súmula nº 126 desta Corte Superior:

Não obstante a afronta legal aduzida, bem como o dissenso interpretativo suscitado, inviável o apelo, uma vez que a matéria, tal como



PROCESSO Nº TST-RR-1406-93.2019.5.17.0001

tratada no v. acórdão e posta nas razões recursais, reveste-se de contornos nitidamente fático- probatórios, cuja reapreciação, em sede de recurso de revista, é diligência que encontra óbice na Súmula 126/TST.

Do trecho do acórdão regional indicado pela parte reclamante,
extraí-se:

Narrou que: (...).

A reclamada, intimada, não compareceu na audiência em que o autor prestou depoimento pessoal (fl. 51).

(...) Desse modo, para a configuração do dano, **as agressões morais devem ocorrer de forma direcionada, corriqueira e repetitiva no ambiente de trabalho**, ocasionando graves transtornos à saúde do trabalhador e dificuldades para a realização do serviço.

No caso em apreço, houve apenas a oitiva do reclamante que, em seu depoimento prestado no sistema de áudio e vídeo deste E. TRT, assim se manifestou:

que entrou como auxiliar de marketing e depois passou a ser vendedor; que como auxiliar de marketing, acompanhava os vendedores, colocando cartazes, em bares, supermercados; que ficou um ano como a auxiliar de marketing; que como vendedor tinha uma base de clientes específico, cada dia tinha um limite para atender até 35 clientes e tinha que seguir esse cliente; que sua equipe era um supervisor e tinha 5 ou 6 vendedores; que participou de várias equipes, pois foi quase 7 anos; que já foi agredido bastante; que na empresa havia muita cobrança de metas, só que o depoente não atingia e era usado como alguém que não trazia meta, que estava atrapalhando o supervisor, atrapalhando meus companheiros; que era conhecido como o patinho feio; que chamavam o depoente de patinho de feio, não só o depoente; que lhe chamavam de âncora, de "perrem", sonso; que era chamado de negão, cara de monstro, menino de outro mundo; que lhe chamavam assim quando mudou de mesa; que perguntavam quanto cobravam para assustar uma casa; **que todo mundo tem apelido lá**; que os supervisores não, tinha que tratar com respeito; que o depoente tentava evitar problemas, mas as outras pessoas chamavam Serginho Leite de magrelo; que já teve gritaria, que quando chega fim de mês que tinha que bater metas, usavam palavras de baixo calão como caralho, porra, vão se fuder, essa meta é esdrúxula; que era o que mais se sentia desmotivado, essa falta de respeito'

Nesse aspecto, não obstante a revelia e a confissão ficta da ré, tal fato não enseja a procedência automática dos pedidos formulados pelo autor, **em especial quando envolve condutas que podem ensejar, em tese, ilícitos criminais e com repercussões gravosas à empresa.**



PROCESSO Nº TST-RR-1406-93.2019.5.17.0001

Ademais, depreende-se do depoimento do reclamante que todos os vendedores tinham apelidos, o que evidencia um ambiente de brincadeiras recíprocas entre os próprios vendedores.

Demonstrar o depoimento, ainda, que não havia perseguição direta contra um empregado específico, muito ao contrário, **o depoimento demonstra que a cobrança de metas era uma exigência geral e homogênea, em relação a todos os empregados, o que se compreende no espaço competitivo de vendas.**

Além disso, inverossímil a afirmação de que não atingia as metas e que, por isso, era chamado de vendedor que atrapalhava o supervisor, de sonso e de âncora, pois se assim fosse a ré não o teria mantido na empresa por 07 anos.

Por outro lado, expressões do tipo "negão", "patinho feio", "cara de monstro", "menino de outro mundo" e outras similares, quando informadas fora do contexto em que foram ditas, não evidenciam lesão imaterial, podendo estar perfeitamente inseridas em um ambiente de brincadeiras tipicamente masculinas.

Da mesma forma, **palavras de baixo calão são comuns nesses ambientes e, portanto,** seria necessário estivesse demonstrado que o reclamante possui sensibilidade exacerbada e que não se incluía em tais manifestações, apesar do longo contrato de trabalho.

(...) Fato é que tais situações, ainda que possam ensejar incômodos e contratemplos ao cotidiano do trabalhador, não chega a constituir, de per si, motivação suficiente para atentar contra a sua honra e a sua dignidade, não se podendo cogitar indenização por danos morais.

Ante o exposto, dou provimento ao recurso da ré para afastar a condenação em danos morais e nego provimento ao recurso do obreiro.

O acórdão recorrido revela, portanto, que não obstante a confissão ficta da reclamada, e do quadro fático evidenciando a existência de xingamentos e a conduta inapropriada por parte dos supervisores e vendedores da empresa, a Corte de origem concluiu que a situação sofrida pelo autor meramente gerou incômodos e contratemplos ao autor, sem atentar contra sua honra e dignidade.

Da forma como delineada a controvérsia, eminentemente jurídica, não se evidencia a necessidade de reexame do quadro fático posto no acórdão, não incidindo o óbice da Súmula nº 126 do TST, no caso concreto.

Ante o exposto, constatado o equívoco na decisão monocrática no exame dos pressupostos recursais, **DOU PROVIMENTO** ao agravo.

II - AGRAVO DE INSTRUMENTO



PROCESSO Nº TST-RR-1406-93.2019.5.17.0001

1. CONHECIMENTO

Satisfeitos os pressupostos extrínsecos recursais, **CONHEÇO** do agravo de instrumento.

2. MÉRITO

ADOÇÃO DA RESOLUÇÃO N. 492/2023 DO CNJ. AMBIENTE DE TRABALHO DISCRIMINATÓRIO. XINGAMENTOS. HUMILHAÇÕES. VEDAÇÃO À REPRODUÇÃO DO MACHISMO E OUTRAS OPRESSÕES. CONSTRUÇÃO SOCIAL DA DEFINIÇÃO DE HUMOR. ASSÉDIO MORAL INTERPESSOAL E ORGANIZACIONAL. CONDUTA OMISSIVA PATRONAL. REPROVABILIDADE E REITERAÇÃO DA CONDUZIDA. PROCESSO ESTRUTURAL PRIVADO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL DEVIDA. PROVIMENTO. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA DEMONSTRADA.

O Tribunal Regional quanto ao tema em epígrafe, negou seguimento ao recurso de revista interposto pelo reclamante, mediante os fundamentos a seguir:

“Este é o conteúdo da decisão agravada, por meio da qual foi denegado seguimento ao recurso de revista interposto pela parte ora agravante:

“Responsabilidade Civil do Empregador / Indenização por Dano Moral / Assédio Moral

Alegação(ões):

- divergência jurisprudencial.
- Violação ao art. 5º, V e X, da CF, arts. 223-B e 223-C, da CLT e 186, 927, 'caput', do CC/02

O recorrente insurge-se contra o provimento ao recurso da reclamada para afastar a condenação em danos morais.

No intuito de demonstrar o prequestionamento da matéria em epígrafe, a parte recorrente transcreveu o seguinte trecho do v. acórdão:

"(...)

Muito se discute atualmente sobre o assédio moral no ambiente de trabalho, que se caracteriza, de maneira geral, pela prática sistemática e reiterada de atos hostis e abusivos por parte do empregador ou dos demais colegas de trabalho, em face de determinado trabalhador, com o objetivo de



PROCESSO Nº TST-RR-1406-93.2019.5.17.0001

atingir sua integridade física e/ou psicológica, degradando as condições de trabalho e comprometendo o desenvolvimento da atividade laboral.

(...)

Embora ainda não tipificado na legislação federal trabalhista, o assédio moral e seus efeitos indenizatórios derivam diretamente da Constituição da República, que firma como seus princípios cardiais o respeito à dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF), à vida e à segurança (art. 5º, caput, CF), ao bem estar e à justiça (Preâmbulo da Constituição).

Desse modo, para a configuração do dano, as agressões morais devem ocorrer de forma direcionada, corriqueira e repetitiva no ambiente de trabalho, ocasionando graves transtornos à saúde do trabalhador e dificuldades para a realização do serviço.

No caso em apreço, houve apenas a oitiva do reclamante que, em seu depoimento prestado no sistema de áudio e vídeo deste E. TRT, assim se manifestou:

(...)

Nesse aspecto, não obstante a revelia e a confissão ficta da ré, tal fato não enseja a procedência automática dos pedidos formulados pelo autor, em especial quando envolve condutas que podem ensejar, em tese, ilícitos criminais e com repercussões gravosas à empresa.

Ademais, depreende-se do depoimento do reclamante que todos os vendedores tinham apelidos, o que evidencia um ambiente de brincadeiras recíprocas entre os próprios vendedores.

Demonstrar o depoimento, ainda, que não havia perseguição direta contra um empregado específico, muito ao contrário, o depoimento demonstra que a cobrança de metas era uma exigência geral e homogênea, em relação a todos os empregados, o que se compreende no espaço competitivo de vendas.

Além disso, inverossímil a afirmação de que não atingia as metas e que, por isso, era chamado de vendedor que atrapalhava o supervisor, de sonso e de âncora, pois se assim fosse a ré não o teria mantido na empresa por 07 anos.

Por outro lado, expressões do tipo "negão", "patinho feio", "cara de monstro", "menino de outro mundo" e outras similares, quando informadas fora do contexto em que foram ditas, não evidenciam lesão imaterial, podendo estar perfeitamente inseridas em um ambiente de brincadeiras tipicamente masculinas.

Da mesma forma, palavras de baixo calão são comuns nesses ambientes e, portanto, seria necessário estivesse demonstrado que o reclamante possui sensibilidade exacerbada e que não se incluía em tais manifestações, apesar do longo contrato de trabalho.

(...)

Fato é que tais situações, ainda que possam ensejar incômodos e contratemplos ao cotidiano do trabalhador, não chega a constituir, de per si,



PROCESSO Nº TST-RR-1406-93.2019.5.17.0001

motivação suficiente para atentar contra a sua honra e a sua dignidade, não se podendo cogitar indenização por danos morais.

(...)"

Não obstante a afronta legal aduzida, bem como o dissenso interpretativo suscitado, inviável o apelo, uma vez que a matéria, tal como tratada no v. acórdão e posta nas razões recursais, reveste-se de contornos nitidamente fático- probatórios, cuja reapreciação, em sede de recurso de revista, é diligência que encontra óbice na Súmula 126/TST.

CONCLUSÃO

DENEGO seguimento ao recurso de revista".

Pelas razões de agravo de instrumento, o reclamante renova as razões de recurso de revista quanto ao assédio moral, e a pretensão de reparação por dano moral. Refere que a controvérsia prescinde do reexame do quadro fático delineado no acórdão regional. Indica ofensa aos art. 5º, V e X, da Constituição Federal.

Assiste razão ao agravante.

O Tribunal Regional, ao prover o recurso ordinário interposto pela reclamada, firmou entendimento no seguinte sentido:

"(...)

Muito se discute atualmente sobre o assédio moral no ambiente de trabalho, que se caracteriza, de maneira geral, pela prática sistemática e reiterada de atos hostis e abusivos por parte do empregador ou dos demais colegas de trabalho, em face de determinado trabalhador, com o objetivo de atingir sua integridade física e/ou psicológica, degradando as condições de trabalho e comprometendo o desenvolvimento da atividade laboral.

(...)

Embora ainda não tipificado na legislação federal trabalhista, o assédio moral e seus efeitos indenizatórios derivam diretamente da Constituição da República, que firma como seus princípios cardeais o respeito à dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF), à vida e à segurança (art. 5º, caput, CF), ao bem estar e à justiça (Preâmbulo da Constituição).

Desse modo, para a configuração do dano, as agressões morais devem ocorrer de forma direcionada, corriqueira e repetitiva no ambiente de trabalho, ocasionando graves transtornos à saúde do trabalhador e dificuldades para a realização do serviço.

No caso em apreço, houve apenas a oitiva do reclamante que, em seu depoimento prestado no sistema de áudio e vídeo deste E. TRT, assim se manifestou:

(...)



PROCESSO Nº TST-RR-1406-93.2019.5.17.0001

Nesse aspecto, não obstante a revelia e a confissão ficta da ré, tal fato não enseja a procedência automática dos pedidos formulados pelo autor, em especial quando envolve condutas que podem ensejar, em tese, ilícitos criminais e com repercussões gravosas à empresa.

Ademais, depreende-se do depoimento do reclamante que todos os vendedores tinham apelidos, o que evidencia um ambiente de brincadeiras recíprocas entre os próprios vendedores.

Demonstrar o depoimento, ainda, que não havia perseguição direta contra um empregado específico, muito ao contrário, o depoimento demonstra que a cobrança de metas era uma exigência geral e homogênea, em relação a todos os empregados, o que se compreende no espaço competitivo de vendas.

Além disso, inverossímil a afirmação de que não atingia as metas e que, por isso, era chamado de vendedor que atrapalhava o supervisor, de sonso e de âncora, pois se assim fosse a ré não o teria mantido na empresa por 07 anos.

Por outro lado, expressões do tipo "negão", "patinho feio", "cara de monstro", "menino de outro mundo" e outras similares, quando informadas fora do contexto em que foram ditas, não evidenciam lesão imaterial, podendo estar perfeitamente inseridas em um ambiente de brincadeiras tipicamente masculinas.

Da mesma forma, palavras de baixo calão são comuns nesses ambientes e, portanto, seria necessário estivesse demonstrado que o reclamante possui sensibilidade exacerbada e que não se incluía em tais manifestações, apesar do longo contrato de trabalho.

(...)

Diante do quadro fático registrado pelo Tribunal, evidenciada a possível violação do art. 5º, X, da Constituição Federal, **DOU PROVIMENTO** ao agravo de instrumento para prosseguir no exame do recurso de revista.

III - RECURSO DE REVISTA

1. CONHECIMENTO

Satisfeitos os pressupostos extrínsecos recursais, prossigo no exame dos pressupostos extrínsecos do recurso de revista, nos termos do art. 896 da CLT.



PROCESSO Nº TST-RR-1406-93.2019.5.17.0001

Trata-se de recurso interposto contra decisão regional publicada posteriormente à Lei nº 13.467/2017, afigurando-se presente a transcendência política da causa, na forma do art. 896-A, § 1º, II, da CLT.

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. ADOÇÃO DA RESOLUÇÃO N. 492/2023 DO CNJ. AMBIENTE DE TRABALHO DISCRIMINATÓRIO. XINGAMENTOS. HUMILHAÇÕES. VEDAÇÃO À REPRODUÇÃO DO MACHISMO E OUTRAS OPRESSÕES. CONSTRUÇÃO SOCIAL DA DEFINIÇÃO DE HUMOR. ASSÉDIO MORAL INTERPESSOAL E ORGANIZACIONAL. CONDUTA OMISSIVA PATRONAL. REPROVABILIDADE E REITERAÇÃO DA CONDUZIDA. PROCESSO ESTRUTURAL PRIVADO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL DEVIDA. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA DEMONSTRADA.

Cinge-se a controvérsia em identificar se é devida ao reclamante indenização por dano moral, diante do tratamento discriminatório recebido na empresa reclamada durante o contrato de trabalho. O registro fático delineado no acórdão regional evidencia, entre outros, que o trabalhador era alvo de constantes xingamentos, associados à sua cor de pele e outros aspectos psíquico-sociais. Ainda, há elementos destacados no sentido de que alguns grupos de trabalhadores eram especialmente alvo do que a Corte de origem entendeu como “brincadeiras masculinas”.

Tendo isso em vista, o presente processo deve ser analisado a partir das balizas oferecidas pela Resolução n. 492/2023 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ). Esta resolução tornou obrigatória a adoção pela magistratura brasileira do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero (Portaria CNJ nº 27/2021), nos casos cuja discussão envolva desigualdades estruturais e seus efeitos sobre os jurisdicionados e jurisdicionadas e, por conseguinte, na prestação jurisdicional.

Sinale-se que a Resolução n. 492/2023 não deve ser aplicada apenas às situações em que são as mulheres as destinatárias da norma. O protocolo tem como um de seus objetivos oferecer aos julgadores balizas para o julgamento de casos que envolvam desigualdades estruturais.

Nesse sentido, as orientações do protocolo oferecem importante vetor de análise acerca da interpretação de “piadas” e “brincadeiras”, reforçando que “*não é porque se trata de uma “piada” que o ódio que advém de desigualdades estruturais*”



PROCESSO Nº TST-RR-1406-93.2019.5.17.0001

não esteja presente." (Conselho Nacional de Justiça (Brasil); Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados — Enfam, 2021. Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero. P. 52. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-18-10-2021-final.pdf> Destacamos)

Além do mais, a adoção do Protocolo se comunica com um dos mais recentes objetivos da Organização Internacional do Trabalho, discutido durante a 111ª Convenção Internacional do Trabalho (2023): avançar numa justiça social por meio da adoção de medidas que possibilitem um ambiente de trabalho decente para todos e todas.

De fato, a existência de discriminações odiosas no local de trabalho é um obstáculo a ser ultrapassado para que haja progresso social e econômico.

Assim, promover o cumprimento da legislação trabalhista mediante a adequada prestação jurisdicional soma-se aos objetivos da OIT direcionados a proporcionar aos trabalhadores e às trabalhadoras condições decentes de trabalho, a partir das quais se torna possível tanto reduzir as desigualdades, quanto promover a inclusão social plena de homens e mulheres.

Com efeito, a análise das particularidades que envolvem as relações de trabalho no Brasil, a partir das lentes oferecidas pelo Protocolo, concretiza-se como um dos caminhos para a justiça social, **razão pela qual o mencionado instrumento será considerado na análise do caso concreto.**

Na hipótese, o Tribunal Regional de origem reformou a sentença para excluir da condenação a indenização por dano moral, por entender que, do quadro fático evidenciado pelo depoimento pessoal do reclamante, não resultou demonstrada a prática de assédio moral no âmbito empresarial, *verbis*:

Narrou, em suma, que:

"(...) Havia muita pressão psicológica, muito estresse físico e mental, muitas ameaças com o intuito do atingimento das metas. Havia cobranças públicas, tratamento desrespeitoso, utilização de xingamento e palavras de baixo calão no trato do dia-a-dia na relação entre superiores hierárquicos versus subordinados.

(...) 4.4 O Reclamante em diversas oportunidades ficava entre os piores do ranqueamento de vendedores, até mesmo pelas dificuldades de atingir a



PROCESSO Nº TST-RR-1406-93.2019.5.17.0001

meta (seja pela incompatibilidade da mesma com o Mercado local, seja pelos inúmeros problemas na Rota e na Logística da Reclamada).

Especialmente nestas oportunidades em que estava mal ranqueado o Reclamante sofria ameaças (rebaixamento e/ou demissão), cobranças coletivas, humilhações variadas, inclusive em público porque não estava atingindo suas metas. Dentro desse contexto também havia xingamentos e muita utilização de palavras de baixo calão.

Esse comportamento variava pouco de um superior hierárquico para outro, sendo que havia aqueles que se utilizavam mais dessa forma de tratar os subordinados (Leonardo Condi, Wantuilton, Sergio Leite, Jefinho, como Supervisores; Bruno, Marcelo Frasson e Paulo Cintra, como Gerentes de vendas; e Liks, Bruno, Egíneo e Rômulo, como GDD's) e aqueles que utilizavam menos (Simão, Eduardo Caetano e Isabela, como Supervisores; e Tesch, como Gerentes de Vendas), havendo uns poucos que, de um modo geral, dessa forma não se comportavam, sendo uma clara exceção.

4.5 O Reclamante era chamado na Reclamada pelo apelido de "Negão", "Cara de Mostro", "Ronaldo de outro Mundo", **este último dado e frequentemente utilizado pelo próprio Gerente de Vendas** Paulo Cintra, sendo que não gostava desses apelidos.

Os superiores hierárquicos do Reclamante não tomavam providência com os colegas que chamavam o Reclamante dessa forma.

A utilização de apelidos no ambiente de trabalho SE TORNAVA comum e COMO ERA utilizada e/ou tolerado por superiores hierárquicos do Reclamante, ACARRETAVA QUE inclusive quando os próprios colegas vendedores chamavam assim o Reclamante, pouco ou nenhuma repreensão havia.

(...) **Expressões como "morto", "desmotivado", "desmaiado", "vendedor âncora", entre outros, também eram comumente usadas pelos superiores hierárquicos** para aqueles que não estavam indo bem nas metas do dia, do mês, ou que estavam mal ranqueados na Mesa de Vendas e/ou na Sala de vendas.

(...) Na Reclamada a cobrança para o atendimento das metas é muito grande. O Vendedor que não estava bem, ou seja, que tinha vendido pouco ou não atingido a média perseguida pela Reclamada recebia **tratamento pejorativo do Supervisor de Vendas e do Gerente de Vendas, inclusive com adjetivos do tipo, entre outros, "desmotivado", "desmaiado", "mulambo"**, entre outros, o que, infelizmente, era quase como uma regra na Reclamada, até porque tais pessoas sofriam impactos negativos em sua remuneração pelo mau desempenho dos Vendedores.

(...) Além disso, a utilização de xingamentos, expressões "chulas" e "palavras de baixo calão" eram comuns e rotineiras na Reclamada, sendo quase um linguajar comum entre Supervisores e Gerentes de Vendas, bem como entre superiores hierárquicos do Reclamante (entre outros, GDD, por exemplo). **Quando havia mulheres, homens "sensíveis" ou mesmo**



PROCESSO Nº TST-RR-1406-93.2019.5.17.0001

evangélicos" (como o Reclamante) na Sala de Vendas era comum à utilização da expressão "licença as meninas", ou "desculpem os mais sensíveis", ou ainda "tapem os ouvidos" antes da utilização dessas expressões nos diálogos que se seguíam.

O Reclamante já presenciou (por diversas oportunidades) tais expressões acima mencionadas serem ditas por Gerentes e/ou Supervisores de Vendas e/ou outros Gerentes (como maneira indistinta (em maior ou menor frequência como já versamos) a uma coletividade de vendedores da qual fazia parte e, outras vezes dirigidas a colegas do Reclamante e ao próprio Reclamante, tendo que se submeter a este tipo de tratamento ao longo do período que trabalhou para a Reclamada.

4.12 Diversos tipos de comportamentos deploráveis de Gerentes e/ou Supervisores são criados por uma pessoa e copiados por outras.

(...) Devem ser a empregadora da Reclamante responsabilizada pelo assédio moral ou ainda pela violação ao patrimônio ideal da Reclamante, imputando-lhe condenação por danos morais a ser arbitrada por este juízo em valor digno e apto a desestimular tais condutas no futuro."

A reclamada, intimada, não compareceu na audiência em que o autor prestou depoimento pessoal (fl. 51).

(...)

Desse modo, para a configuração do dano, as agressões morais devem ocorrer de forma direcionada, corriqueira e repetitiva no ambiente de trabalho, **ocasionando graves transtornos à saúde do trabalhador e dificuldades para a realização do serviço.**

No caso em apreço, houve apenas a oitiva do reclamante que, em seu depoimento prestado no sistema de áudio e vídeo deste E. TRT, assim se manifestou:

"que entrou como auxiliar de marketing e depois passou a ser vendedor; que como auxiliar de marketing, acompanhava os vendedores, colocando cartazes, em bares, supermercados; que ficou um ano como a auxiliar de marketing; que como vendedor tinha uma base de clientes específico, cada dia tinha um limite para atender até 35 clientes e tinha que seguir esse cliente; que sua equipe era um supervisor e tinha 5 ou 6 vendedores; que participou de várias equipes, pois foi quase 7 anos; que já foi agredido bastante; que na empresa havia muita cobrança de metas, só que o depoente não atingia e **era usado como alguém que não trazia meta, que estava atrapalhando o supervisor**, atrapalhando meus companheiros; que era conhecido como o patinho feio; **que chamavam o depoente de patinho de feio**, não só o depoente; que lhe chamavam de âncora, de "perrem", sonso; que era chamado de negão, **cara de monstro, menino de outro mundo**; que lhe chamavam assim quando mudou de mesa; **que**



PROCESSO Nº TST-RR-1406-93.2019.5.17.0001

perguntavam quanto cobravam para assustar uma casa; que todo mundo tem apelido lá; que os supervisores não, tinha que tratar com respeito; que o depoente tentava evitar problemas, mas as outras pessoas chamavam Serginho Leite de magrelo; que já teve gritaria, que quando chega fim de mês que tinha que bater metas, usavam palavras de baixo calão como caralho, porra, vão se fuder, essa meta é esdrúxula; que era o que mais se sentia desmotivado, essa falta de respeito'

Nesse aspecto, não obstante a revelia e a confissão ficta da ré, tal fato não enseja a procedência automática dos pedidos formulados pelo autor, em especial quando envolve condutas que podem ensejar, em tese, ilícitos criminais e com repercussões gravosas à empresa.

Ademais, depreende-se do depoimento do reclamante que todos os vendedores tinham apelidos, o que evidencia um ambiente de brincadeiras recíprocas entre os próprios vendedores.

Demonstrar o depoimento, ainda, que não havia perseguição direta contra um empregado específico, muito ao contrário, o depoimento demonstra que a cobrança de metas era uma exigência geral e homogênea, em relação a todos os empregados, o que se compreende no espaço competitivo de vendas.

Além disso, inverossímil a afirmação de que não atingia as metas e que, por isso, era chamado de vendedor que atrapalhava o supervisor, de sonso e de âncora, pois se assim fosse a ré não o teria mantido na empresa por 07 anos.

Por outro lado, expressões do tipo "negão", "patinho feio", "cara de monstro", "menino de outro mundo" e outras similares, quando informadas fora do contexto em que foram ditas, não evidenciam lesão imaterial, podendo estar perfeitamente inseridas em um ambiente de brincadeiras tipicamente masculinas.

Da mesma forma, palavras de baixo calão são comuns nesses ambientes e, portanto, seria necessário estivesse demonstrado que o reclamante possui sensibilidade exacerbada e que não se incluía em tais manifestações, apesar do longo contrato de trabalho.

(...) Fato é que tais situações, ainda que possam ensejar incômodos e contratempos ao cotidiano do trabalhador, não chega a constituir, de per si, motivação suficiente para atentar contra a sua honra e a sua dignidade, não se podendo cogitar indenização por danos morais.

Ante o exposto, dou provimento ao recurso da ré para afastar a condenação em danos morais e nego provimento ao recurso do obreiro.

Pelas razões de recurso de revista, o autor sustenta que, não obstante a manutenção dos efeitos da revelia da reclamada, reconhecendo como verdadeiros os fatos narrados na petição inicial, entendeu-se no acórdão regional não ser devida a indenização por dano moral pretendida pelo reclamante, diante da



PROCESSO Nº TST-RR-1406-93.2019.5.17.0001

conclusão de que as agressões corriqueiras decorreriam de *"um ambiente de brincadeiras masculinas (...) tipicamente masculinas"*.

Alega estar devidamente comprovado o tratamento discriminatório, mediante frequentes xingamentos, manifestações desrespeitosas, palavras de baixo calão e ameaças de demissão, condutas caracterizadora de assédio moral, e passíveis de indenização. Indica ofensa aos arts. 5º, V e X, da Constituição Federal, 223-B e 223-C, ambos da CLT, e 186 e 927 do Código Civil.

Ao exame.

O assédio moral é conduta omissiva ou comissiva e é caracterizado pelo conjunto de situações de extrema agressividade, marcadas por comportamentos "repetitivos e duradouros, que objetivam destruir, prejudicar, anular ou excluir uma ou mais pessoas"¹.

No mundo do trabalho, denomina-se **assédio moral laboral** "a tortura psicológica perpetrada por um conjunto de ações ou omissões, abusivas, intencionais, praticadas por meio de palavras, gestos e atitudes, **de forma reiterada e prolongada**, que atingem a dignidade, a integridade física e mental, além de outros direitos fundamentais do trabalhador, comprometendo o exercício do labor e, até mesmo, a convivência social e familiar"².

A partir da Convenção nº 190, da Organização Internacional do Trabalho, tornou-se desnecessária a existência de conduta reiterada e prolongada a que alude a doutrina para a caracterização do assédio (e violência) no mundo do trabalho. Com efeito, o instrumento internacional passou a qualificar o assédio a partir de seus efeitos – e não de sua reiteração, *verbis*:

Artigo 1º

1. Para efeitos da presente Convenção:

(a) o termo "violência e assédio" no mundo do trabalho **refere-se a um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças**, de ocorrência **única ou repetida**, que visem, causem, ou sejam susceptíveis **de causar dano físico, psicológico, sexual ou económico**, e inclui a violência e o assédio com base no gênero;

¹ PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos. Assédio moral organizacional: presencial e virtual. São Paulo: Saraiva Educação, 2020, p. 53

² *Ibid.*



PROCESSO Nº TST-RR-1406-93.2019.5.17.0001

(b) o termo "violência e assédio com base no gênero" significa violência e assédio dirigido às pessoas em virtude do seu sexo ou gênero, ou afetam de forma desproporcionada as pessoas de um determinado sexo ou gênero, e inclui o assédio sexual.

2. Sem prejuízo do disposto nas alíneas a) e b) do parágrafo 1 do presente artigo, as definições na legislação e regulamentos nacionais podem prever um conceito único ou conceitos separados.

A depender dos efeitos e extensão das condutas de assédio, o **assédio moral poderá ser de caráter interpessoal ou organizacional**. O assédio moral interpessoal pode ser assim definido:

O assédio moral interpessoal (...) é um processo repetitivo e prolongado de hostilidade ou isolamento, direcionado para alvos específicos, geralmente uma ou poucas pessoas, mas sempre as mesmas com o objetivo de prejudicar, além de ocasionar descompensações na saúde do trabalho, alterações nas condições de trabalho, desligamento, afastamento, transferência do trabalho ou mudanças na função.

Por sua vez, para Adriane Reis de Araujo, o assédio moral organizacional estará configurado quando constatado:

o conjunto de condutas abusivas, de qualquer natureza, exercido de forma sistemática durante certo tempo, em decorrência de uma relação de trabalho, e que resulte no vexame, humilhação ou constrangimento de uma ou mais vítimas com a finalidade de se obter o engajamento subjetivo de todo o grupo às políticas e metas da administração, por meio da ofensa a seus direitos fundamentais, podendo resultar em danos morais, físicos e psíquicos.³

No mesmo sentido, PAMPLONA FILHO & SANTOS discorrem que:

O assédio moral organizacional, por seu turno, refere-se à manifestação coletiva do assédio, constituindo um processo de hostilidades, estruturado via política organizacional ou gerencial da empresa, direcionado a todos os trabalhadores indistintamente ou a determinado perfil de empregados. (...) O

³ ARAÚJO, Adriane Reis de. O Assédio Moral Organizacional. 2006. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2006. Disponível em: <http://www.sapientia.pucsp.br/tde_busca/arquivo.php?codArquivo=2731>.



PROCESSO Nº TST-RR-1406-93.2019.5.17.0001

assédio é utilizado dessa forma como instrumento de gestão e controle de empregados.⁴

Além do mais, somando-se à tessitura que visa preencher a lacuna legislativo-trabalhista acerca da ausência de conceituação de assédio moral no trabalho, é relevante o conceito apresentado pela Resolução nº 351/2020 do CNJ com as recentíssimas alterações promovidas pela **Resolução nº 518, de 31.8.2023**, que assim o define:

DA FINALIDADE

Art. 1º Instituir a Política de Prevenção e **Combate do Assédio Moral, do Assédio Sexual e de Todas as Formas de Discriminação**, a fim de promover o trabalho digno, saudável, seguro e sustentável no âmbito do Poder Judiciário.

Parágrafo único. Esta Resolução aplica-se a todas as condutas de assédio e discriminação no âmbito das relações socioprofissionais e da organização do trabalho no Poder Judiciário, praticadas presencialmente ou por meios virtuais, inclusive aquelas contra estagiários, aprendizes, prestadores de serviços, voluntários e outros colaboradores.

(...)

DAS DEFINIÇÕES

Art. 2º Para os fins desta Resolução considera-se:

(...)

I - Assédio moral: violação da dignidade ou integridade psíquica ou física de outra pessoa por meio de conduta abusiva, **independentemente de intencionalidade**, por meio da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho, podendo se caracterizar pela exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou situações humilhantes e constrangedoras suscetíveis de causar sofrimento, dano físico ou psicológico; (redação dada pela Resolução n. 518, de 31.8.2023)

A partir da Convenção nº 190 da OIT (2019) c/c Resolução nº 351/2020 e 518/2023 do CNJ, em síntese, o assédio ou a violência moral no mundo do trabalho serão assim caracterizados quando verificados, especialmente, **(i)** a abusividade da conduta omissiva ou comissiva patronal, materializada na exacerbação

⁴ PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos. Assédio moral organizacional: presencial e virtual. São Paulo: Saraiva Educação, 2020. p. 53
Firmado por assinatura digital em 13/09/2023 pelo sistema Assinejus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.



PROCESSO Nº TST-RR-1406-93.2019.5.17.0001

do poder diretivo patronal; **(ii)** os efeitos sobre a esfera psíquico-social do (a) trabalhador (a); **(iii)** desnecessidade de reiteração e/ou habitualidade da conduta; **(iv)** prescindibilidade de intencionalidade da conduta abusiva.

Nesse cenário, a abusividade da conduta omissiva ou comissiva patronal com efeitos interpessoais ou estruturais-organizacionais pode ser identificada em situações diversas.

A doutrina clássica de Marie-France Hirigoyen aponta quatro categorias distintas do que nomeia como "atitudes hostis" no ambiente de trabalho (abusividade da conduta omissiva ou comissiva patronal), quais sejam, (a) deterioração proposital das condições de trabalho, (b) isolamento e recusa de comunicação, (c) atentado contra a dignidade e (d) violência verbal, física e sexual.⁵ (HIRIGOYEN, MF. 2002).

Ainda, a degradação do ambiente de trabalho é um aspecto utilizado por Marie-France Hirigoyen, para definir o assédio moral organizacional:

o assédio moral no trabalho é definido como qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.⁶

No caso concreto, a situação retratada no acórdão recorrido demonstra uma conduta patronal reiterada e omissiva, mascarada pelo véu injustificável do *animus jocandi*, por meio do qual foram reproduzidas condutas abusivas que degradaram profundamente o ambiente de trabalho do reclamante.

Com efeito, durante os sete anos que vigeu o contrato de trabalho, o autor relata, sem debate perante a Corte de origem – já que houve confissão patronal- que foi apelidado dos seguintes nomes:

- (i) "Negão"
- (ii) "Cara de Monstro"
- (iii) "Ronaldo de outro Mundo"
- (iv) "morto"

⁵ BATTISTELLI, B. M.; AMAZARRAY, M. R.; KOLLER, S. H. O assédio moral no trabalho na visão de operadores do direito. *Psicologia e Sociedade*, v. 23, n. 1, p. 35-45, 2011.

⁶ Hirigoyen, M. F. (2002). *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral* Rio de Janeiro: Bertrand Brasil.

Firmado por assinatura digital em 13/09/2023 pelo sistema Assinejus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.



PROCESSO Nº TST-RR-1406-93.2019.5.17.0001

- (v) "desmotivado"
- (vi) "desmaiado"
- (vii) "vendedor âncora"
- (viii) "patinho de feio"
- (ix) "menino de outro mundo"
- (x) "quanto cobravam para assustar uma casa"
- (xi) "perrem"

Mais a frente o Tribunal Regional apresenta elementos fáticos por meio dos quais se identifica, ainda, a exacerbação do poder diretivo empresarial, mediante a cobrança de metas por partes dos Supervisores e Gerentes da reclamada, superiores do reclamante:

(...) que todo mundo tem apelido lá; **que os supervisores não, tinha que tratar com respeito**; que o depoente tentava evitar problemas, mas as outras pessoas chamavam Serginho Leite de magrelo; que já teve gritaria, **que quando chega fim de mês que tinha que bater metas, usavam palavras de baixo calão como caralho, porra, vão se fuder, essa meta é esdrúxula; que era o que mais se sentia desmotivado, essa falta de respeito'**

Solta aos olhos que, mesmo diante desse quadro fático, o acórdão regional recorrido tenha concluído se tratar de um ambiente de trabalho de "brincadeiras recíprocas" e "tipicamente masculinas", *verbis*:

Ademais, depreende-se do depoimento do reclamante que todos os vendedores tinham apelidos, o que evidencia um ambiente de brincadeiras recíprocas entre os próprios vendedores.

(...)

Por outro lado, expressões do tipo "negão", "patinho feio", "cara de monstro", "menino de outro mundo" e outras similares, quando informadas fora do contexto em que foram ditas, não evidenciam lesão imaterial, podendo estar perfeitamente inseridas em um ambiente de brincadeiras tipicamente masculinas.

Da mesma forma, palavras de baixo calão são comuns nesses ambientes e, portanto, seria necessário estivesse demonstrado que o reclamante possui sensibilidade exacerbada e que não se incluía em tais manifestações, apesar do longo contrato de trabalho.



PROCESSO Nº TST-RR-1406-93.2019.5.17.0001

Consoante disposto na Resolução CNJ n. 492 (Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero), aquilo que é considerado como “humor” - e, no caso concreto, “brincadeiras tipicamente masculinas”-, é reflexo de uma construção social, que revela a concepção ou a pré-concepção de determinado grupo sobre a realidade vivenciada por outros.

Os ideais estereotipados em torno do que seria tipificado como “masculino” no âmbito das organizações possui efeitos deletérios para os sujeitos que não se enquadram em um padrão pré-concebido de masculinidade. Esse padrão, a seu turno, é socialmente construído e impõe às pessoas o desempenho de papéis de gênero que contempla apenas o homem branco, hétero, cis normativo, rico, que tem o tom de voz imponente, é o provedor da família, faz piadas de todo o tipo, o tempo todo. Especificamente quanto aos homens negros, espera-se deles quase exclusivamente que, se bem sucedidos, assim o sejam no esporte.

Nesse sentido esclarecem QUEIROZ- RIBEIRO & FERREIRA:

As diferenças de poder e legitimação permitem que algumas masculinidades se tornem hegemônicas e, assim, subjuguem outras. Para Seffner (2003), o gênero, entendido como relacional, é um regime classificatório e opera entre homens e mulheres, mas também entre homens, possibilitando hierarquias e diferenças de poder entre eles. De acordo com os autores, o homem “mais normal” tem sido, historicamente, o ocidental, branco, heterossexual.

Tratando-se de uma relação de poder e dominação, as masculinidades hegemônicas constantemente desvalorizam o que é diferente, demarcam o que é tido como a verdadeira masculinidade, desqualificam as demais (CONNELL, 1998; KIMMEL, 1998; SEFFNER, 2003; SAAVEDRA, 2004). E, embora a masculinidade hegemônica seja acessível a poucos homens que reúnem todos os atributos desejados (GIFFIN, 2005), é apoiada e imitada mesmo por aqueles que não os possuem, no intuito de gozar dos privilégios de gênero (CONNELL, 1998). Desta maneira, as masculinidades hegemônicas não têm sido questionadas, e é importante ressaltar que estas identidades não problematizadas e de que não se fala, cristalizam-se como a norma aceita. É necessário pensar politicamente as identidades de gênero, pois algumas, como a masculina branca, são vistas como “tão ‘normais’ que não precisam dizer de si; enquanto outras se tornam ‘marcadas’ e, geralmente, não podem falar por si” (LOURO, 2000, p. 67).

Segundo Connell (2003), embora não se deva perder de vista as consequências políticas desta normatização do masculino, há de se entender



PROCESSO Nº TST-RR-1406-93.2019.5.17.0001

que as masculinidades hegemônicas ou subordinadas não são condições fixas, pois o próprio caráter de disputa de poder leva a alterações.⁷

As pessoas que não se submetem a essas construções sociais são frequentemente violentadas física, verbal, patrimonialmente. Isso porque, como relação de poder que é e da qual derivam o machismo, o patriarcado, o racismo e sexismo, essa construção social de masculinidade busca a hegemonia, desqualificando e subjugando as demais identidades de gênero.

Diante desse cenário, não há espaço para o que o Judiciário trabalhista chancele uma visão estruturalmente violenta e excludente, tal como a ora divisada, na medida em que os empregados eram apelidados por suas características físicas e psíquico-sociais, sendo-lhes atribuídos nomes pejorativos, além de serem publicamente expostos quando observada o baixo desempenho no cumprimento das metas exigidas.

É preciso romper com a naturalização de toda e qualquer violência no ambiente de trabalho, sendo inadmissível se utilizar o suposto tom humorístico como justificativa para depreciação de trabalhadores e trabalhadoras, mediante a violação de sua integridade física e psíquica.

De igual modo, não é possível chancelar a alegação da defesa no sentido de que todos os empregados eram indiscriminadamente apelidados, evidenciando uma cultura empresarial competitiva. Isso porque o acórdão regional propriamente revela que os responsáveis pela criação e propagação dos apelidos no ambiente de trabalho eram os próprios superiores hierárquicos, normalizando uma situação em que era esperado que os colegas chamassem uns aos outros por meios dos xingamentos criados por aqueles representam a empregadora e atuam como sua *longa manus*, os supervisores/gerentes.

O caso, portanto, retrata efetivo assédio organizacional em que a cobrança de metas não era realizada por meio de motivação positiva, cooperação mútua, ou até mesmo mediante estímulo saudável de competitividade entre as equipes, caso essa fosse a estratégia empresarial escolhida, mas da criação de uma cultura generalizada de xingamentos, gritaria e palavras de baixo calão.

Nesse sentido, já me manifestei:

⁷ QUEIROZ- RIBEIRO & FERREIRA. MASCULINIDADES: uma análise sob a perspectiva interacionista-discursiva. Cad. Ebape.br 9 (1) • Mar 2011 • <https://doi.org/10.1590/S1679-39512011000100005>



PROCESSO Nº TST-RR-1406-93.2019.5.17.0001

"(...) Assim, para a configuração do assédio moral no âmbito das relações de emprego no Brasil, haja vista a omissão normativa celetista, há que se investigar se ocorre a violação a diversos dispositivos constitucionais, supralegais e legais, na esteira do quanto prescreve o art. 8º da CLT.

Nesse sentido, importa a cátedra de Santos (2019, p. 68-69), que salienta que a relação laboral possibilita *"a criação de tensões e conflitos multipolares e multidirecionais, verticais ou horizontais, descendentes ou ascendentes, isto é, entre trabalhadores no mesmo plano hierárquico, entre trabalhadores e o seus superiores hierárquicos e entre trabalhadores e empregadores"*.

Entretanto, nesse contexto, é importante mencionar que o trabalhador não se despe de seus direitos fundamentais ao ingressar numa relação de emprego, mesmo que haja certa limitação de sua vontade em virtude do contrato de trabalho (...).

Assim é que não se pode permitir que empregados e empregadores cometam assédio moral contra outrem, consistindo a mencionada conduta em ilícito trabalhista passível de punição, nos termos do ordenamento jurídico em vigor, que tutela os direitos fundamentais também no âmbito das relações de emprego.

Assim, deve o empregador manter o ambiente de trabalho saudável, como determinam principalmente os arts. 200, VIII, c/c 225 da CRFB/1988 e os arts. 2º e 157 da CLT, o que abrange o dever de não cometer assédio contra empregados, bem como de não admitir que se pratique assédio contra colegas de trabalho, independentemente do nível hierárquico entre eles.

Deve o empregador promover, portanto, *"uma cultura de trabalho com base no respeito mútuo e na dignidade do ser humano"* (ILO, online), prevalecendo, por conseguinte, uma cultura de prevenção ao assédio moral no mundo do trabalho (...)⁸.

Os efeitos deletérios da prática de assédio moral no ambiente de trabalho são, igualmente, relatados pela doutrina:

"O assédio moral no ambiente de trabalho pode gerar graves danos à saúde física e mental do trabalhador, podendo evoluir para uma doença do trabalho como estresse, estresse pós-traumático, síndrome de burn-out, depressão, distúrbios cardíacos, endócrinos e digestivos, alcoolismo, dependência de drogas, tentativa de suicídio ou, ainda, sua consumação. A

⁸ BALAZEIRO, Alberto Bastos; BORGES, Theanna de Alencar; ROCHA, Afonso de Paula Pinheiro. A extinção do contrato de trabalho por rescisão indireta em virtude de assédio moral: uma análise para além da CLT. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 89, n. 1, p. 129-139, jan./mar. 2023.



PROCESSO Nº TST-RR-1406-93.2019.5.17.0001

vítima de assédio moral acaba por ter que escolher entre a saúde de seu corpo e mente e o direito ao emprego, única fonte de sobrevivência⁹”.

Afigura-se, portanto, evidenciada a conduta da reclamada apta à necessária reparação pelo dano moral sofrido pelo autor.

A coibição da prática de assédio moral no ambiente de trabalho deve ser analisada não só à luz do art. 8º da CLT, mas inclusive da Convenção nº 190 da OIT, com vistas à criação de uma cultura de trabalho baseada no respeito mútuo e na dignidade da pessoa humana.

Ainda, deve-se considerar a vedação de que superiores hierárquicos pratiquem atos de assédio, em quaisquer de seus âmbitos, assim como o dever empresarial de adotar medidas que evitem comportamentos antiéticos, relativos ao assédio moral, conforme estabelecem diretrizes expressas, tais como o artigo 10, III, IV, e V, Decreto 9.571/2018 (Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos).

A toda evidência, em face da relação contratual laboral firmada entre reclamante e reclamada, era dever desta propiciar um ambiente seguro, primando por sua higidez mental, física e emocional. Ademais, por força dos artigos 2º da CLT, 5º, V e X, e 7º, XXVIII, da CF, a empresa deve zelar pela vida privada, intimidade, afirmação social, assim como pela honra e autoestima dos trabalhadores e trabalhadoras sob sua responsabilidade contratual, o que não se verifica no caso dos autos.

No mais, o assédio moral praticado no âmbito da Ambev S.A. já foi objeto de repetido exame no âmbito desta Corte Superior:

"RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA (...) INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS - ASSÉDIO MORAL - CUMPRIMENTO DE METAS - PAGAMENTO DE "PRENDAS" E AGRESSÕES VERBAIS - VALOR DA INDENIZAÇÃO (R\$ 10.000,00). MAJORAÇÃO. PROVIMENTO (R\$ 70.000,00). Na fixação do valor da indenização por danos morais decorrentes de assédio moral, devem ser consideradas as circunstâncias do caso concreto, em especial: a intensidade da dor sofrida pela vítima; a gravidade e natureza da lesão; a intensidade do dolo e o grau da culpa, bem como a condição econômica do agente causador do dano; a possibilidade de retratação; o tempo de serviço prestado na empresa e a idade do ofendido; o cargo e a posição hierárquica ocupada na empresa; a permanência temporal dos efeitos do dano e os antecedentes do agente

⁹ THOME, Candy Florencio. O assédio moral nas relações de emprego. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, n. 31, p. 209-228, jul./dez. 2007.



PROCESSO Nº TST-RR-1406-93.2019.5.17.0001

causador do dano. Na hipótese dos autos, a prova oral produzida comprovou que o reclamante, assim como outros empregados, quando não atingiam as metas de vendas estabelecidas pela reclamada, eram submetidos a situações demasiadamente humilhantes por aproximadamente 3 (três) vezes por semana, considerando-se um contrato de trabalho que vigorou de 2001 a 2007, sendo que no final do mês era mais frequente, especialmente na última semana, na qual ocorria praticamente todos os dias. **Dentre as diversas práticas ofensivas e ilícitas praticadas pela reclamada, e às que foi submetido o reclamante, destacam-se, com base nas declarações das testemunhas registradas no acórdão regional: ter que pagar flexões em cima da mesa em frente a todo mundo ou "ficar de castigo" em determinada sala durante as reuniões; pagar prendas; passar por "corredor polonês", submetido a tapas e cascudos; xingamentos; passar o dia com uma galinha embaixo do braço; e usar fraldas geriátricas, sendo exposto como o pior resultado perante os colegas.** Das práticas descritas, não é difícil perceber a gravidade da lesão, tendo o reclamante sido vítima dessas humilhações durante os seis anos em que prestou serviços para a reclamada, conforme consignado na decisão recorrida. Cumpre destacar que esta Corte, em vários outros processos, condenou ou manteve a condenação da Ambev ao pagamento de indenização por danos morais, em decorrência das mesmas condutas, expondo seus trabalhadores a situações humilhantes e vexatórias, quando não atingidas as metas de vendas estipuladas. Verifica-se, portanto, que as diversas condenações ao pagamento de indenização por danos morais pela prática de assédio moral, fixadas ou mantidas por esta Corte superior e inúmeras outras condenações nos Tribunais Regionais, além de evidenciarem a reincidência da reclamada e a sua insistência em desrespeitar a obrigação de manter um meio ambiente de trabalho saudável, demonstram que os valores das condenações anteriores não têm inibido a conduta ilícita da Ambev, deixando de proporcionar o cumprimento satisfatório da finalidade pedagógica da responsabilidade civil. Considerando o quadro fático descrito no acórdão, as particularidades do caso, a extensão e a gravidade do dano, o grau de culpa, os antecedentes e a potencialidade econômica do empregador, bem como os princípios de razoabilidade e proporcionalidade, é de se considerar irrisório o montante arbitrado a título de indenização por dano moral pelo Tribunal Regional, que reduziu de R\$ 31.385,20 (trinta e um mil, trezentos e oitenta e cinco reais e vinte centavos) para R\$ 10.000,00 (dez mil reais) o valor da aludida indenização. Majora-se o valor da indenização por dano moral para R\$ 70.000,00 (setenta mil reais). Recurso de revista conhecido e provido." (RR-79800-76.2008.5.04.0029, 2ª Turma, Redator Ministro José Roberto Freire Pimenta, DEJT 26/06/2015).



PROCESSO Nº TST-RR-1406-93.2019.5.17.0001

Note-se que há oito anos atrás, já se destacavam as inúmeras condenações da Ambev S.A. por práticas semelhantes, e desde então a reclamada, não obstante as diversas condenações, mantidas ou reconhecidas, de demandas oriundas dos mais diversos Tribunais Regionais do Trabalho, persiste no desrespeito à obrigação de manutenção de um meio ambiente de trabalho saudável:

"(...) RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA (...) 5. ASSÉDIO MORAL. CORREDOR POLONÊS. CONDUTA ABUSIVA. DANO MORAL. COMPROVAÇÃO DO PREJUÍZO. DESNECESSIDADE. PRESUNÇÃO. Conforme se extrai dos autos, em especial da sentença e do v. acórdão regional, a prova colhida, em especial a prova testemunhal, demonstrou a veracidade das alegações iniciais, no sentido de que o reclamante, quando não atingia as metas de vendas, era obrigado a passar pelo chamado -corredor polonês-, ouvindo xingamentos, o que o teria exposto à situação humilhante e vexatória, configurando-se ato ilícito. Uma vez caracterizado o ato ilícito perpetrado pela reclamada, lesivo aos direitos personalíssimos do reclamante, encontra-se configurado o dano moral, sendo prescindível a comprovação do prejuízo, uma vez que presumível. Precedentes. Recurso de revista não conhecido. (...)". (RR-13000-64.2006.5.04.0020, Relator Ministro: Guilherme Augusto Caputo Bastos, Data de Julgamento: 22/10/2014, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 5/12/2014)

"I - RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE (...) 2 - DANOS MORAIS. Configura ato ilícito por omissão a conduta da Reclamada que deixa de zelar pela saúde e dignidade de seus empregados. No caso, resta evidenciado que a Reclamada submeteu o trabalhador a situação vexatória e humilhante, ao permitir e, por vezes, incentivar, que seus Empregados praticassem, entre si, agressões vulgarmente conhecidas como 'corredor polonês' para os menos produtivos, e ao expor, como forma de cobrança de produtividade, o Reclamante, durante o período em que exercia a função de vendedor, à situação vexatória, nos meses em que estava incluído dentre aqueles com menor produção. Recurso conhecido e provido. (...)". (RR-136800-57.2009.5.12.0035, Relator Juiz Convocado: Sebastião Geraldo de Oliveira, Data de Julgamento: 23/11/2011, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 25/11/2011)

"RECURSO DE REVISTA. (...) 5. PRÁTICA DE SITUAÇÕES VEXATÓRIAS E HUMILHANTES COMO PRESSÃO PARA CUMPRIMENTO DE METAS. DANOS À ESFERA MORAL DO EMPREGADO. INDENIZAÇÃO DEVIDA. Conforme consignado pelo Regional, as práticas adotadas pela Reclamada consistiam em constrangimentos e humilhações a que era submetido o Reclamante, em reuniões diárias, juntamente com demais empregados vendedores, os quais, se não atingissem as metas estabelecidas pela empresa, eram expostos a



PROCESSO Nº TST-RR-1406-93.2019.5.17.0001

pagamento de prendas, xingamentos com palavras de baixo calão, -corredor polonês-, entre outras práticas humilhantes. O Regional desvelou, portanto, um quadro fático em que a Reclamada, em total abuso de seu poder diretivo, colocou o Reclamante em evidente situação vexatória e humilhante, o que resultou na agressão aos seu direito de personalidade, resultando na condenação referente à indenização por danos morais. O dano e o sofrimento psicológico vivenciados pelo Reclamante, nas circunstâncias relatadas, é evidente, cuidando-se de verdadeiro dano decorrente do próprio fato (*in re ipsa*), sendo dispensável, no presente caso, a comprovação de sua extensão. Registre-se, ainda, que essa conduta não se sustenta diante dos limites da atuação empresarial contidos nos princípios fundamentais expressos na CF, moldados pelos ideais do Estado Democrático de Direito, no tocante à inarredável necessidade de efetivação e tutela da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho (arts. 1º, III e IV e 170). Precedentes desta Corte em face de tais práticas pela Reclamada, ora recorrente. Recurso de revista não conhecido, no particular. (...)" (RR-55900-23.2005.5.04.0012, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 9/11/2011, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 18/11/2011)

"RECURSO DE REVISTA. (...) 3. PRÁTICA DE SITUAÇÕES VEXATÓRIAS E HUMILHANTES COMO PRESSÃO PARA CUMPRIMENTO DE METAS. DANOS À ESFERA MORAL DO EMPREGADO. INDENIZAÇÃO DEVIDA. Conforme consignado pelo Regional, as práticas adotadas pela Reclamada consistiam na humilhação a que era submetido o Reclamante, juntamente com demais empregados vendedores que não atingiam as metas estabelecidas pela empresa, tais como -obrigar o funcionário a beber cerveja quente às 7h, usar roupa íntima feminina e ter uma ave pendurada sobre a cabeça-. O Regional desvelou, portanto, um quadro fático em que a Reclamada, em total abuso de seu poder diretivo, colocou o Reclamante em evidente situação vexatória e humilhante, o que resultou na agressão ao seu direito de personalidade, resultando na condenação referente à indenização por danos morais. O dano e o sofrimento psicológico vivenciados pelo Reclamante, nas circunstâncias relatadas, é evidente, cuidando-se de verdadeiro dano decorrente do próprio fato (*in re ipsa*), sendo dispensável, no presente caso, a comprovação de sua extensão. Registre-se, ainda, que a circunstância - afirmada pela própria Reclamada - de que o Reclamante se divertia com as denominadas -brincadeiras- e, na sua ótica, até mesmo aceitável culturalmente, não se sustenta diante dos limites da atuação empresarial contidos nos princípios fundamentais expressos na CF, moldados pelos ideais do Estado Democrático de Direito, no tocante à inarredável necessidade de efetivação e tutela da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho (arts. 1º, III e IV e 170). Recurso de revista não conhecido no aspecto. (...)" (RR-96000-04.2006.5.15.0004, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 28/9/2011, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 21/10/2011)



PROCESSO Nº TST-RR-1406-93.2019.5.17.0001

"I) INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS - NÃO-ATINGIMENTO DE METAS - EXPOSIÇÃO A HUMILHAÇÃO E A SITUAÇÕES CONSTRANGEDORAS - CONDUTA IMPRÓPRIA DA RECLAMADA - MEDIDAS INCOMPATÍVEIS COM OS DIREITOS DA PERSONALIDADE CONSTITUCIONALMENTE PROTEGIDOS - DECISÃO REGIONAL PROFERIDA À LUZ DO ART. 5º, X, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. 1. A controvérsia dos autos, dentre outros temas, diz respeito a pedido de indenização por danos morais, em razão de conduta da Reclamada consistente em sujeitar o Obreiro a constrangimento, em face do não-atingimento de metas estabelecidas pela empresa, submetendo-o a situações extremamente inconvenientes, expondo-o de forma vexatória diante dos colegas de trabalho. 2. O Regional considerou configurado o dano moral alegado pelo Reclamante (vendedor), ao fundamento de que a prova constante dos autos fora contundente em confirmar que a Reclamada tinha conduta imprópria em relação aos seus empregados. Ressaltou alguns aspectos demonstrados pelos depoimentos colhidos que revelam a conduta lesiva da Empregadora: a) os empregados que não atingiam as metas eram expostos ao ridículo, pois tinham que pagar uma "prenda" e a recusa seria pior, na medida em que seriam ofendidos com expressões chulas e ficariam o dia todo perseguindo o vendedor, caso dos pais de família que não se sujeitavam às prendas; o pior vendedor era "ovacionado pela equipe", recebendo vaias ou tinha que subir na mesa e dizer que era fracassado, bem como os supervisores chamavam os vendedores de vagabundos, incompetentes e outras palavras de baixo calão; b) as prendas eram desde o "corredor polonês", jogar bolinha de papel amassado, até dançar na frente dos demais colegas (com vestes "do tipo havaiana", fazer a "dança do passarinho" ou a "dança da garrafa"; c) os empregados tinham apelidos que eram dados pelos supervisores e gerentes; d) os supervisores e gerentes batiam nas mesas daqueles que atingiam as metas com cones feitos de papelão enrolado, e nas nádegas daqueles que não atingiam a meta estabelecida. Destacou, ainda, que esse procedimento vem sendo adotado no âmbito da Reclamada, revelando profundo desrespeito para com os seus empregados vendedores, mantendo, assim, a condenação ao pagamento de indenização, cujo valor foi reduzido para R\$ 20.000,00 a título de danos morais. 3. No caso, tendo o Regional consignado que a prática de constranger os empregados, e a forma como esta ocorria, bem como as diversas situações a que era submetido os empregados vendedores da Reclamada, caso do Reclamante, configuravam dano moral, proferiu decisão em estrita observância aos princípios legais e constitucionais pertinentes. 4. Neste contexto fático e à luz do que estabelece o art. 5º, X, da CF, segundo o qual são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação, revela-se acertada a conclusão a que chegou a Corte de origem, pois, independentemente dos motivos que justificariam o zelo pela



PROCESSO Nº TST-RR-1406-93.2019.5.17.0001

produtividade, a Reclamada deveria observar critérios de razoabilidade, devendo o Empregador, que é responsável direto pela qualidade das relações e do ambiente de trabalho, adotar medidas compatíveis com os direitos da personalidade constitucionalmente protegidos. (...)" (RR-87100-35.2006.5.04.0005, Relator Ministro: Ives Gandra Martins Filho, Data de Julgamento: 27/5/2009, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 29/5/2009)

Quanto ao valor arbitrado à indenização, cabe considerar as particularidades retratadas, desde a gravidade e a contumácia da conduta da empregadora, as humilhações contínuas e sistemáticas praticadas pelos superiores e demais colegas de trabalho, a repercussão na esfera extrapatrimonial do autor, considerando não só os diversos apelidos pejorativos, os questionamentos acerca de sua competência profissional, e principalmente, o caráter humilhante dos nomes de que era chamado.

Com efeito, a gravidade da conduta patronal que é reiterada, consoante se observa da jurisprudência acima destacada, demanda posicionamento enérgico deste Tribunal, a fim de evitar a perpetuação do assédio moral interpessoal e organizacional empresarial. Por se tratar este de comportamento estrutural da empresa, o caso demanda, igualmente, decisão de cunho estrutural, conforme também já ratificado pelo próprio Supremo Tribunal Federal na tese Vinculante firmada no RE 684.612, Min. Roberto Barroso - Tema: 698, *verbis*:

"1. A intervenção do Poder Judiciário em políticas públicas voltadas à realização de direitos fundamentais, em caso de ausência ou deficiência grave do serviço, não viola o princípio da separação dos poderes. 2. A decisão judicial, como regra, em lugar de determinar medidas pontuais, deve apontar as finalidades a serem alcançadas e determinar à Administração Pública que apresente um plano e/ou os meios adequados para alcançar o resultado. (...)"

Sinale-se que as decisões estruturais não se limitam aos litígios que envolvem o Poder Público, a despeito de sua gênese estar relacionada às tomadas de decisões que envolvem políticas públicas para preservação de direitos fundamentais. Isso porque, conforme alerta Matheus Souza Galdino,

a tônica do processo estrutural deve ser exatamente a sua abertura à realidade, permitindo que o procedimento e os institutos fundamentais



PROCESSO Nº TST-RR-1406-93.2019.5.17.0001

processuais possam, de certa forma, adaptar-se à realidade específica, atendendo da forma mais rente possível às necessidades do problema pontual a que ele estará relacionado.¹⁰

Nesse sentido, a decisão ora firmada revela a plena aplicabilidade da lógica do processo estrutural ao presente caso, em que o litígio possui natureza privada. Ora, também no âmbito privado, *“a intenção dominante (talvez até exclusiva) dos processos estruturais é obter a reorganização (...) no intuito de fazer com que os valores fundamentais sejam mais adequadamente protegidos ou usufruídos”*, consoante leciona Matheus Galdino que ainda pontua:

Discussões sobre atividades discriminatórias, trabalho ilegal, direito à propriedade privada e à moradia são questões que, embora vistas em relação a entes privados, sempre revelam certo interesse público e certa relevância social, seja ela imediata ou mediata, o que pode atrair outra forma de abordagem processual: a estrutura. Tendo essa premissa como certa, resta claro que, ainda que outros países possam debater a eficácia e a extensão dos direitos fundamentais nas relações privadas, no Brasil a questão tem premissas irrefutáveis. Os direitos fundamentais incidem nas relações privadas, com eficácia direta e imediata, de sorte a também governar o funcionamento dessas relações.¹¹

Diante disso, no caso concreto a fixação de condenação indenizatória voltada ao trabalhador deve considerar tanto o abalo sofrido, como servir de medida estrutural para coibir novas condutas abusivas organizacionais.

Nesse contexto, atende ao disposto nos art. 5º, V, da Constituição Federal, o valor originalmente arbitrado pela MM. Vara do Trabalho de origem, no montante de R\$ 50.000,00 (Cinquenta mil reais).

Ante o exposto, **CONHEÇO** do recurso de revista, por ofensa ao art. 5º, V e X, da Constituição Federal.

2. MÉRITO

¹⁰ GALDINO, Matheus Souza. Processos estruturais. Identificação, funcionamento e finalidade. 2ªed. São Paulo? Editora JusPodivm, 2022, p. 312

¹¹ *Ibid*, p. 333



PROCESSO Nº TST-RR-1406-93.2019.5.17.0001

No mérito, conhecido o recurso de revista, por ofensa ao art. 5º, V e X, da Constituição Federal, **DOU-LHE PROVIMENTO** para, reformando o acórdão regional quanto ao reconhecimento do assédio moral, restabelecer a r. sentença de primeiro grau que condenou a reclamada ao pagamento de indenização por dano moral, no montante de R\$ 50.000,00 (Cinquenta mil reais), inclusive quanto ao valor arbitrado à condenação e aos honorários advocatícios, no percentual de 12%. Invertidos os ônus da sucumbência, ao encargo da reclamada, conforme cálculo às fls. 54.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, (i) conhecer do agravo, e, no mérito, dar-lhe provimento para prosseguir no exame do agravo de instrumento; (ii) conhecer do agravo de instrumento, e, no mérito, dar-lhe provimento para prosseguir no exame do recurso de revista, na forma regimental, e (iii) conhecer do recurso de revista, por ofensa ao art. 5º, V e X, da Constituição Federal, e, no mérito, dar-lhe provimento para, reformando o acórdão regional quanto ao reconhecimento do assédio moral, restabelecer a r. sentença de primeiro grau que condenou a reclamada ao pagamento de indenização por dano moral, no montante de R\$ 50.000,00 (Cinquenta mil reais), inclusive quanto ao valor arbitrado à condenação e aos honorários advocatícios, no percentual de 12%. Invertidos os ônus da sucumbência, ao encargo da reclamada, conforme cálculo às fls. 54.

Brasília, 6 de setembro de 2023.

Firmado por assinatura digital (MP 2.200-2/2001)

ALBERTO BASTOS BALAZEIRO
Ministro Relator