



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região

Recurso Ordinário - Rito Sumaríssimo **0010183-23.2024.5.03.0182**

Relator: Paula Oliveira Cantelli

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 07/08/2024

Valor da causa: R\$ 11.500,00

Partes:

RECORRENTE: ARTEBRILHO MULTSERVICOS LTDA

ADVOGADO: CARLOS GONCALVES DE OLIVEIRA

ADVOGADO: ALAN AUGUSTO SANTOS

RECORRIDO: RAFAELA CERIBELI DA SILVA

ADVOGADO: ALESSANDRO ANDRADE DE SENA

ADVOGADO: EDUARDO FERNANDES MAIA DE ANDRADE



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 03ª REGIÃO

PROCESSO nº 0010183-23.2024.5.03.0182 (RORSum)
RECORRENTE: ARTEBRILHO MULTSERVICOS LTDA
RECORRIDO: RAFAELA CERIBELI DA SILVA
RELATOR(A): PAULA OLIVEIRA CANTELLI

EMENTA

Acórdão

O Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, em Sessão Ordinária Virtual da Primeira Turma, julgou o presente processo e, preliminarmente, à unanimidade, conheceu do recurso ordinário interposto pela ré (Id d32ed3b), porquanto próprio, tempestivo e preenche os demais pressupostos de admissibilidade recursal; no mérito, sem divergência, negou-lhe provimento, ficando mantida a r. sentença de origem, acrescida das razões de decidir constantes na fundamentação (art. 895, §1º, IV, da CLT).

DADOS CONTRATUAIS: A autora foi contratada pela ré, em 06/05 /2022, para exercer a função de "AUXILIAR DE ESCRITÓRIO EM GERAL", mediante remuneração inicial de R\$1.990,13, tendo sido dispensada em 24/02/2024 (CTPS de Id a728306 e TRCT de Id b7a464a).

DANOS MORAIS



A ré não se conforma com a condenação, no aspecto. Argumenta que não foi comprovada a prática de conduta abusiva que, por sua repetição ou sistematização, atentasse contra a dignidade da obreira. Alega que *"não houve nenhum ato perpetrado pela empresa recorrente que atingisse o espectro da personalidade da autora/recorrida, causando-lhe desassossego, medo, constrangimento, angústia, apreensão, perda da paz interior, sentimento de perseguição ou discriminação, desestabilização pessoal, profissional, social e financeira ou vexatória"* (Id d32ed3b - Pág. 4). Pugna pela reforma da sentença, ou, sucessivamente, a redução do valor arbitrado à indenização.

FUNDAMENTOS DA SENTENÇA (Id 9bf3143 - Págs. 2 a 6):

"Segundo a inicial, a reclamante foi admitida em 06.05.2022 e dispensada, sem justa causa, em 15.02.2024, por meio do e-mail corporativo da empresa.

Todavia, a forma utilizada pela reclamada para dispensar a reclamante, no seu entender, submeteu a autora a uma exposição vexatória e constrangedora, pois, publicizou sua dispensa para outros colaboradores, configurando excesso de seu poder diretivo.

Assevera que após o ocorrido, passou a ser vítima de assédio moral uma vez que os colaboradores que tiveram ciência de sua dispensa através do email corporativo da reclamada passaram a fazer brincadeiras e comentários, fazendo com que a reclamante desenvolvesse um quadro depressivo e de ansiedade durante o cumprimento do aviso prévio.

Ante o exposto, pretende ver-se indenizada por danos morais, no valor sugerido de R\$10.000,00.

A reclamada, em sua defesa (f. 26/29), limita-se a afirmar que "jamais a reclamante sofreu qualquer dano moral em decorrência de seu contrato de trabalho, e menos ainda, causaram quaisquer lesões, a sua demissão operou-se dentro da legalidade e sem lhe causar nenhum tipo de constrangimento, restando infundadas quaisquer alegações contrárias, cabendo a ela a prova de tais acontecimentos, sejam eles quais forem, com fulcro no que dispõe o art. 818, I, da CLT".

Impugna o valor pretendido a título de indenização e pugna pela sua improcedência.

Pois bem.

Inicialmente, é importante observar que a reclamada, em sua defesa, não nega que tenha, de fato, enviado mensagem por meio de e-mail corporativo, a vários de seus colaboradores informando a dispensa da reclamante, o período em que esta cumpriria o aviso prévio, a data de seu último dia de trabalho e quem a substituiria a partir de então.

Neste sentido é o e-mail de f. 6, cópia ou print de tela de computador, mencionado na inicial e que não foi impugnado especificamente pela reclamada, impondo-se concluir pela veracidade de seu conteúdo.

A uma primeira leitura de referido comunicado eletrônico, nada de grave se infere, eis que noticia a substituição da reclamante, dispensada sem justa causa, por outra empregada a quem, obviamente, os demais empregados passaram a se reportar com a saída da autora.

Todavia, na medida em que se prossegue na leitura do mesmo documento, se percebe sim, o excesso cometido pela reclamada.

Eis o inteiro teor do referido e-mail (f. 6):

" DEMISSÃO DE RAFAELLA CERIBELI DA SILVA (16970)



Grupo Artebrilho - Documentação

para Nut, Nut, mim, Artebrilho, Franciele, Giovani Arte

Prezado, bom dia!

Esta sendo substituído por determinação da empresa, a funcionária RAFAELLA CERIBELI DA SILVA (16970), auxiliar administrativo, lotada na SEC SAÚDE GAERE NOROESTE. Ela cumprirá aviso prévio até o dia 14/02/2024, e a redução de 07 dias está para 21/02/2024. Dessa forma, o prazo para substituição ocorrerá no dia 15/05/2024.

Motivo: não atende as demandas da empresa

Faremos a transferência da colaboradora LORRAINE VEIRA DOS ANJOS TEIXEIRA 19090 para início em 15/02/2024.

At. te."(sic)

Veja-se que o primeiro parágrafo do comunicado, de fato, nada tem de grave.

Contudo, totalmente desnecessário era inserir em uma comunicação de alteração ou remanejamento de empregados de determinado setor da empresa, do motivo que ensejou a substituição/dispensa da reclamante.

Divulgar para vários empregados que a reclamante foi substituída por não atender as demandas da empresa é o mesmo que afirmar que é relapsa ou desidiosa., que não serve ou não presta para a empresa.

Tais termos, por certo, têm conotação negativa para qualquer trabalhador.

Destaca-se que em se tratando de dispensa imotivada, como o próprio termo diz, não é necessário dizer o motivo que levou o empregador a rescindir o contrato de trabalho daquele empregado dispensado.

Neste sentido, inclusive, é o próprio comunicado de dispensa da autora (aviso prévio), juntado às f. 35, em que, em momento algum é explicitado para esta porque fora desligada pela reclamada.

No aviso prévio limita-se a reclamada a dizer o seguinte:

"Pelo presente, comunicamos a V. Sa. que não mais convindo a esta empresa manter seu contrato de trabalho, vimos por meio deste, rescindi-lo, na forma da legislação pertinente, devendo V. Sa. cessar suas atividades em 24/02/2024."

Ora, se nem à própria empregada, principal interessada em saber o motivo de seu desligamento, foi este explicitado ou esclarecido, por qual razão haveria de ser dito a outros empregados?

Não há dúvida de que neste aspecto, extrapolou a reclamada o limite do razoável, portanto, de seu poder diretivo.

A reclamada expôs a autora perante terceiros sem necessidade alguma, violando seu direito ao sigilo de informações pessoais e, por que não, à intimidade.

O motivo apontado no comunicado feito pela reclamada aos demais empregados atinge, sim, a honra da autora que, embora não pudesse exigir que lhe informassem o porquê de sua dispensa, tinha o direito de não ter esse motivo divulgado para terceiros, colegas de trabalho, sobretudo, quando este motivo se refere à sua atuação no trabalho que, no caso, recebeu conotação negativa. Em nada contribuiria tal informação para o bom andamento das atividades dos demais empregados da ré, destinatários do e-mail, daí porque se tem por abusiva, excessiva a atitude da reclamada ao divulgar o motivo da dispensa da reclamante. O ato abusivo da reclamada, com efeito, merece a devida reprimenda, o que ora se faz por meio de condenação de cunho pecuniário, cujo efeito há de ser pedagógico, de sorte a se evitar que se repita com outros de seus empregados.



De outro lado, não há prova nos autos de que a reclamante tenha sido objeto de "brincadeiras e comentários de colegas, nem de que tenha desenvolvido quadro depressivo e de ansiedade" em virtude de sua exposição por meio do citado comunicado via e-mail.

Extrai-se do canto inferior direito da tela de onde extraído o print do e-mail corporativo de f. 6, que foi postado no dia 16.01.2024.

Por outro lado, verifica-se do aviso prévio de f. 35, que a reclamante foi comunicada de sua dispensa, em 22.01.2024.

Já o relatório médico de f. 13, datado de 27/02/2024, menciona que:

"Em 29.01.2024, paciente me procura com quadro depressivo com aproximadamente 2 semanas de evolução. Vinha apresentado crises de choro, angústia, hiporexia, sensação de menos valia e insônia(...)" (f.13)

Entre a data da postagem do e-mail e o início dos sintomas acima descritos não há transcurso de tempo suficiente para convencer este Juízo de que haja nexos causal entre o ato da ré e tais sintomas.

Ora, em depoimento pessoal, a reclamante esclarece que:

"o e-mail juntado com a inicial foi enviado para o e-mail denominado setor geral, ou seja, que engloba todas as gerências de todos os setores incluindo todos os funcionários, todos os empregados da empresa, bem como para o RH; que não conhece Franciele e Giovanni, mas acredita que sejam também empregados da reclamada; que referido e-mail não foi enviado para o e-mail pessoal da depoente; que por ter ido para o setor geral, referido e-mail foi compartilhado de forma corporativa para todos os empregados; que a depoente não teve acesso imediato a referido e-mail corporativo porque estava em trabalho externo e ao chegar na reclamada soube por um colega de trabalho que havia sido dispensada; que a dispensa escrita foi entregue à depoente uma semana depois desse fato".

Como dito, não há como se concluir que a reclamante tenha tido ciência do e-mail em tempo suficiente para se relacionar com a depressão alegada.

Por outro lado, não se tem dúvida quanto ao efeito da divulgação do motivo da dispensa tal como mencionado, na vida de um empregado que ainda tem o período de aviso prévio a trabalhar.

Assim, não se levará em conta a alegada doença (depressão) como elemento para fixação da pretendida indenização.

Como é sabido, na esfera do sofrimento moral, uma vez comprovados o fato antijurídico e o nexo com o vínculo de emprego, o dano é presumível, sendo desnecessária sua demonstração nos autos, diante da imaterialidade do sofrimento.

Ante o exposto, tem-se que a reclamada cometeu ato abusivo e ilícito, que comprometeu a dignidade da autora, causando-lhe prejuízo de natureza extrapatrimonial.

A sensação experimentada pela autora não traduz mero aborrecimento comum, ainda mais pelo fato de ter sido exposta a uma situação constrangedora perante a terceiros.

É do conhecimento geral que os danos morais se relacionam com sofrimento, vergonha, receio, constrangimentos e humilhações, o que, no caso, restou efetivamente demonstrado.

Assim, considerando-se o grau de ofensa e as consequências desta, lembrando-se que a indenização visa amenizar a dor e coibir ou impedir que se repita a prática do ato considerado ilícito, fixa-se a indenização pelo dano moral no valor de R\$5.000,00 (cinco mil Reais).

É procedente, portanto o pedido de indenização por danos morais formulado na inicial." Destaque acrescidos.



FUNDAMENTOS ACRESCIDOS

A reparação do ato ilícito se amolda aos artigos 186 e 187, da Lei Civil, lembrando-se que o abuso de direito remete às mesmas consequências da conduta antijurídica, quando o titular excede o fim econômico e social da norma imposta ou transgride a boa-fé e os bons costumes. Em tal contexto, para a recomposição do dano, três elementos deverão estar presentes: a ofensa a uma norma preexistente ou erro de conduta; um dano e o nexo de causalidade entre o ato e o prejuízo.

Os artigos 223-B e 223-C, da CLT, dispõem que *"a honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física"*, sendo passíveis de causar *"dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação"*.

É dever do empregador respeitar a consciência do empregado, zelando pela sua saúde mental, liberdade de trabalho, intimidade, vida privada, honra e imagem, impedindo a prática de atos que possam afetar o trabalhador, de forma negativa, expondo-o a situações humilhantes.

Ressalte-se a importância do tema que ora se analisa, considerando a Convenção 190, da OIT - início de vigência global em junho de 2021 e ainda não ratificada pelo Brasil - que reconhece o direito de todas as pessoas a um futuro do trabalho livre de assédio e violência, os quais estão configurados nos seguintes termos:

(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 econômico, e inclui a violência e o assédio com base no gênero;

(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**.

Marie-France Hirigoyen conceitua o assédio moral como:

Toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamento, palavras, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, por em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho. (In, A violência perversa do cotidiano. Tradução de Maria Helen Huhner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001, p. 65).

Conforme defendem Rodolfo Pamplona Filho, Adriana Wyzykowski e Renato da Costa Lino de Goes Barros, o assédio moral *"é um abuso de direito que representa uma violação aos direitos fundamentais do trabalhador"* (In, Assédio Moral Laboral e Direitos fundamentais. 2. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 212).



Lado outro, é ônus do empregado que afirma ter sido vítima do assédio a prova do fato, em consonância com as normas dos artigos 818, I, da CLT e 373, inciso I, do CPC.

Quanto à matéria, a autora alegou, em sua exordial, o seguinte (Id 4aba493 - Pág. 1):

"Conforme documentação anexa, a reclamante foi dispensada no dia 15/02/24, através do e-mail corporativo da reclamada. Porém, a forma utilizada pela reclamada para dispensá-la expos, de forma vexatória e constrangedora, a reclamante pois, publicizou sua dispensa para outros colaboradores, configurando excesso de seu poder diretivo."

Na defesa de Id 46acbf3, a demandada impugnou as alegações de forma genérica.

Em juízo (ata de Id 5c40311), a obreira declarou:

"que o e-mail juntado com a inicial **foi enviado para o e-mail denominado setor geral, ou seja, que engloba todas as gerências de todos os setores incluindo todos os funcionários, todos os empregados da empresa, bem como para o RH;** que não conhece Franciele e Giovanni, mas acredita que sejam também empregados da reclamada; que referido e-mail não foi enviado para o e-mail pessoal da depoente; que por ter ido para o setor geral, referido e-mail foi compartilhado de forma corporativa para todos os empregados; que a depoente não teve acesso imediato a referido e-mail corporativo porque estava em trabalho externo e ao chegar na reclamada soube por um colega de trabalho que havia sido dispensada; que a dispensa escrita foi entregue à depoente uma semana depois desse fato" Destaques acrescidos.

Conforme preconizado na origem, o email anexado sob Id 422969c - Pág. 1, já transcrito na sentença, indica diversos destinatários, dentre os quais "artebrilho", "nut" e "arte", nomes que evidenciam a existência de grupos de destinatários com variadas pessoas, corroborando as alegações da obreira de que o email foi enviado para o setor geral da ré, incluindo todos os funcionários.

Neste email, foi relatado que a autora estava sendo dispensada porque "*nã o atende as demandas da empresa*", evidenciando a exposição vexatória da laborista perante todos os seus colegas, situação que é passível de indenização, porque tem o condão de atingir a honra da autora.

No que diz respeito ao *quantum* indenizatório, o valor deve atender ao duplo caráter da indenização, ou seja, o de compensação para a vítima e o de punição do agente, a extensão do dano, além de estar compatível com a condição socioeconômica e cultural da vítima e do ofensor, assim como ao bem jurídico lesado, cumprindo, ainda, sua finalidade de buscar o efeito inibitório da repetição dos riscos e danos sem, contudo, propiciar o enriquecimento ilícito da parte.

Inexistindo lei específica determinadora deste montante, a doutrina e jurisprudência dominantes orientam-se no sentido de que deve ser arbitrado dentro dos limites da razoabilidade, compatível com a extensão e a gravidade dos efeitos do dano, o grau de culpa do ofensor e a situação econômica das partes, a fim de que se possa restabelecer o equilíbrio rompido.



Neste cenário, considerando-se todo o acima exposto, mostra-se suficiente e adequado à reparação dos danos suportados pela obreira, em virtude da lesão retro constatada, a condenação arbitrada na origem.

Nego provimento.

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

Confiante no provimento do seu recurso, a ré pugna pela inversão do ônus da sucumbência, condenando-se apenas a obreira ao pagamento de honorários no percentual de 10% do proveito econômico obtido.

FUNDAMENTOS DA SENTENÇA (Id 9bf3143 - Pág. 7)

"Considerando-se que a presente ação foi ajuizada na vigência da Lei 13.467/2017, devidos são honorários aos advogados da reclamante, haja vista a procedência de seu pedido, em valor único correspondente a 10% do valor do crédito desta, ou seja, no valor de R\$500,00"

FUNDAMENTOS ACRESCIDOS

Tendo em vista a manutenção da condenação, não há falar em inversão do ônus da sucumbência, ficando a ré responsável pelo pagamento dos honorários advocatícios sucumbenciais, na forma da condenação.

Nego provimento.

Presidiu o julgamento a Exma. Desembargadora Maria Cecília Alves Pinto.

Tomaram parte no julgamento os Exmos. Desembargadores: Paula Oliveira Cantelli (Relatora), Adriana Goulart de Sena Orsini e Luiz Otávio Linhares Renault.

Participou do julgamento a Exma. representante do Ministério Público do Trabalho, Dra. Maria Helena da Silva Guthier.

Julgamento realizado em Sessão virtual iniciada à 0h do dia 20 de agosto de 2024 e encerrada às 23h59 do dia 22 de agosto de 2024 (Resolução TRT3 - GP nº 208, de 12 de novembro de 2021).



PAULA OLIVEIRA CANTELLI
Desembargadora Relatora

POC 14/2

VOTOS

