



PODER JUDICIÁRIO JUSTIÇA DO TRABALHO TRIBUNAL REGIONAL DO  
TRABALHO DA 1ª REGIÃO

**PROCESSO nº 0011105-40.2015.5.01.0019 (RO)**

**LTDA**

**RECORRENTE: TEEKAY DO BRASIL SERVICOS MARITIMOS**

**RECORRIDO: CAIO CESAR RIBEIRO**

**RELATORA: VÓLIA BOMFIM CASSAR**

**EMENTA**

**DANO MORAL. OFENSAS DIRETAS PROFERIDAS PELO SUPERIOR HIERÁRQUICO E DEMAIS TRABALHADORES. OBSERVÂNCIA DOS PRINCÍPIOS DA RAZOABILIDADE E PROPORCIONALIDADE. NECESSIDADE DE REDUÇÃO DO VALOR FIXADO.** A indenização por dano moral é devida quando o empregado sofre ofensas no local de trabalho proferidas pelo seu superior hierárquico ou demais trabalhadores. O dano propriamente dito prescinde de comprovação, já que a conduta do preposto ré ataca a própria dignidade da pessoa humana, tendo sido comprovado pela prova oral o sofrimento a que foi submetido o obreiro. No entanto, o valor fixado deve ser cotejado com os princípios da razoabilidade e proporcionalidade, não tendo o intuito de enriquecer a vítima, motivo pelo qual merece ser reduzido.

**I - RELATÓRIO**

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos de Recurso Ordinário nº **TRT-RO-0011105-40.2015.5.01.0019** em que são partes **TEEKAY DO BRASIL SERVIÇOS MARÍTIMOS LTDA.**, como Recorrente, **CAIO CESAR RIBEIRO**, como recorrido.

Recurso Ordinário interposto pela **ré**, contra a sentença de Id. c2b07bc, proferida pelo MM. Juiz Marcelo Antonio de Oliveira Alves de Moura, da 19ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro, que julgou **parcialmente procedente** o pedido. A recorrente pretende a reforma do julgado, mediante os fundamentos articulados na peça de Id. 7787115.

Contrarrazões do Reclamante, Id. 1cf5168, requerendo a manutenção da sentença.

Os autos não foram remetidos à Procuradoria do Trabalho, por não ser hipótese de intervenção legal (Lei Complementar nº 75/1993 e Ofício PRT/1ª Região nº 27/08).

É o relatório.

## **II - FUNDAMENTAÇÃO**

### **II.1 - CONHECIMENTO**

Por preenchidos os pressupostos de admissibilidade, conheço do recurso.

## **MÉRITO**

### **RECURSO DA RECLAMADA**

#### **A - DO ASSÉDIO MORAL**

O autor narra em sua inicial ter sido admitido pela reclamada em 21.10.2014, vindo a efetuar pedido de demissão em 01.07.2015, em razão do assédio moral e racismo que sofreu no curso do contrato de trabalho.

Contou ter sido contratado para laborar na função de 2º Oficial de Náutica, obtendo como último salário a quantia de R\$ 14.192,06 e que, por conta da referida função, laborava embarcado em períodos de 28 dias.

Nesse interregno laborou especificamente em duas embarcações chamadas NORDIC SPIRIT e NAVION ANGLIA, nos quais foi alvo de diversas ofensas, inclusive raciais. Conta que no dia 09.11.2014, enquanto desenvolvia normalmente suas funções, o autor foi abordado com as seguintes afirmações: "você não deveria trabalhar aqui", "aqui não é lugar para aprender", "aqui não é lugar para errar", "no Brasil tudo é diferente, ninguém gosta de trabalhar", palavras proferidas em tom ríspido e com único intuito de afetar a sua moral e honra.

Mesmo tendo ignorado as ofensas, assevera o autor que os demais

trabalhadores não interromperam o tratamento degradante, inclusive no rádio do navio, quando o chamavam pela alcunha de "feio" e "cara feia", sendo que tais ofensas continuaram ocorrendo diariamente. Em 18.12.2014, contou ter sido ofendido por um de seus superiores que o teria dito que: "você não sabe nem somar ou subtrair".

Assim, o autor afirmou ter desembarcado no dia 30.12.2014 e voltado a ser designado para a mesma embarcação em 26.02.2014, tendo de imediato sido alvo de duras ofensas, inclusive tendo um Imediato lhe dito que; "você é um merda, só faz merda, seu trabalho é um lixo." Relatou o autor ter tentado argumentar contra as referidas ofensas, o que só teria inflamado ainda mais a vontade de denegrirem sua imagem até tornar insuportável sua continuação no emprego.

No dia 06.03.2015 teria sido chamado de "gordo" e "elefante" e no dia 09.03.2015, após relatar o entupimento do seu banheiro, foi chamado pelo rádio com a informação de que teriam "um presentinho" para ele, ao se dirigir para o local teria se deparado com os demais tripulantes da embarcação segurando um objeto utilizado para desentupir o banheiro, repleto de fezes, que estava sendo balançado em sua direção e mediante o proferimento de ofensas jocosas. Depois disso teria ainda sido ofendido quando seu Imediato, Sr. UBYCH BARTLOMIEJ, o teria chamado de "gorila", inclusive na rádio do navio.

Em razão de todo o ocorrido e de estar embarcado sem poder tomar providências para se afastar das ofensas, relata o autor ter enviado e-mail ao RH da reclamada informando-lhes todo o ocorrido. Em razão disso conta que teriam sido enviados ao navio dois Gerentes brasileiros e um noruguês a fim de instalar inquérito administrativo para averiguar a veracidade da situação. No decorrer do inquérito, os tripulantes teriam confessado as ofensas proferidas, tendo o autor solicitado e sido autorizado a desembarcar, pois não tinha mais condições de laborar.

Ao desembarcar, relata ter sido obrigado a buscar tratamento médico em razão de apresentar diversas atas e urticárias pelo corpo, cuja causa confirmada pelo médico teria sido o próprio estresse.

Dessa forma, salientou o autor que não recebeu o devido tratamento por meio dos prepostos da reclamada, que pouca ou nenhuma atitude tomou perante os demais tripulantes que lhe ofendiam. Não bastasse isso, após pedirem para que não pedisse demissão, foi designado para laborar no navio ANGLIA como Terceiro Piloto, sendo que após o embarque ocorrido na África, jamais pode assumir suas verdadeiras funções, não tendo assumido a navegação do navio em nenhuma oportunidade.

Sustentou o autor que tal fato se deu por conta de que todos sabiam da situação ocorrida na outra embarcação, motivo pelo qual o teriam colocado em funções de menor importância e atividades braçais, inclusive tendo a que se submeter a testes perante o Comandante para comprovar sua capacidade técnica, o que não ocorria com nenhum outro trabalhador. Além disso, quando embarcou foi informado que não ficaria em camarote particular, mas conjugado, situação que não condiz com a posição de Terceiro Piloto, além de ter encontrado o colchão de seu dormitório em condições totalmente insalubres. Por fim, teria vindo a sofrer novas agressões do Comandante quando lhe disse que: "função boa para ele era de engraxar uns materiais."

O autor contou que diante de todo imbróglio, viu-se obrigado a enviar novo e-mail ao RH da empresa, oportunizando para declara a sua vontade de não mais manter contrato de trabalho, já que não acredita haver outra alternativa. Com isso, desembarcou no dia 08.06.2015 e teria formalizado sua rescisão no dia 01.07.2015.

Por toda humilhação narrada acima, pleiteou o pagamento de indenização por danos morais, diante da inegável ofensa a sua dignidade e honra com a qual teria pactuado a reclamada, atribuindo o valor em R\$ 300.000,00.

A decisão de origem julgou parcialmente procedente o pedido, adotando os seguintes fundamentos:

(...)

No caso dos autos, a parte autora pretende receber indenização por ter observado danos à sua integridade psico-física ante ao comportamento vexatório a que era submetido por prepostos da ré.

A ré, em contestação, nega a existência de fato ensejador de reparação civil. Ante a negativa da ré incumbe à parte autora o ônus de comprovar os fatos constitutivos de seu direito (Artigo 818 da CLT c/c Artigo 373 do Código de Processo Civil de 2015).

O depoimento da testemunha inquirida em Audiência (Id. 662539f) foi suficiente para convencer este juízo de que o autor, em razão de seu contrato de trabalho, era sistemática e rotineiramente submetido a conduta vexatória em violação à sua dignidade.

Defere-se o pedido, fixando a indenização em R\$50.000,00, observando-se a súmula 439 do TST.

A recorrente alega, em síntese, que merece ser reformada a sentença, eis que o autor não teria se desincumbido de seu ônus probatório quanto as supostas ofensas sofridas. Nesse sentido, assevera a recorrente que a testemunha indicada pelo autor realizou apenas um embarque com ele, o qual teria perdurado apenas 10 dias, motivo pelo qual seu depoimento não seria suficiente para atestar a prática de assédio moral durante todo o contrato de trabalho.

Além disso, aponta que a testemunha não teria presenciado todos os fatos indicados pelo autor, inclusive tendo ela próprio confessado que algumas das ofensas chegaram ao seu conhecimento por terceiros, o que corrobora a tese de que o autor não se desincumbiu satisfatoriamente de seu ônus. Por fim, pede que no caso de ser mantida a condenação, seja revisto o valor da indenização fixada pela sentença, uma vez que não condizente com os princípios da razoabilidade e proporcionalidade.

### **Tem parcial razão o recorrente.**

O autor tipifica o ocorrido como assédio moral.

O assédio moral é caracterizado pelas condutas abusivas praticadas pelo empregador, direta ou indiretamente, sob o plano vertical ou horizontal, ao empregado, que afetem seu estado psicológico. Normalmente, refere-se a um costume ou prática reiterada por meses e anos a fio.

Nas palavras de Vila Marques, o psicoterrorismo ou assédio moral "é a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas, durante a jornada de trabalho e no exercício das funções profissionais."

Práticas como retirar a autonomia do empregado que a detinha; transferir seus poderes a outro, isolar o trabalhador no ambiente de trabalho; premiar o "dedo-duro" por entregar as falhas do outro, causando disputa entre os pares; fomentar a inveja de um

trabalhador pelo cargo do outro, estimulando-o à competição desleal; criar metas impossíveis de atingimento; rebaixar; diminuir o salário; conceder prazos exíguos para atividades complexas, de forma que o trabalho jamais saia perfeito, são atos que, praticados de forma repetida, por meses ou anos, afetam a saúde mental do trabalhador, que passa a ter dúvida sobre a sua própria competência.

Sônia Nascimento sugere o prazo de um a três anos de práticas como estas para que seja caracterizado o assédio moral. Todavia, adverte que é possível ocorrer a lesão em período inferior, apesar de ser incomum.

Por causa dessas atitudes o empregado coloca em dúvida sua autoestima, a confiança em seu trabalho e sobre sua competência. Passa a acreditar que é o causador dos problemas existentes, que executa um péssimo trabalho, sem serventia para qualquer um. Muitas vezes sente-se perseguido e isolado. É comum o empregado assediado pedir demissão, aposentar-se, afastar-se para tratamento de saúde e problemas psicológicos.

O empregador tenta "vencer pelo cansaço" o empregado, deteriorando, paulatinamente, sua autoestima. Esse tipo de assédio é uma forma sutil de degradação psicológica. Para Sônia Mascaró Nascimento, muitas vezes a tarefa mais difícil é identificar o assédio moral, pois a pessoa é envolvida em um contexto tal que é levada a pensar que é merecedora ou mesmo culpada pelas situações constrangedoras sofridas. Passa a acreditar ser a causadora do prejuízo da empresa, do dano ao ambiente de trabalho ou à tarefa desempenhada.

O autor trabalhou por um período não muito longo, cerca de de 9 meses, sendo que realizou poucas embarcações portanto, não houve prática reiterada de discriminação sutil capaz de acarretar o assédio moral.

A falta narrada foi ostensiva, direta, explícita e repetida enquanto ele permaneceu embarcado. Logo, a prática da ré enquadra-se como dano moral vertical descendente, e não como assédio.

O assédio moral se insere no âmbito do gênero 'dano moral'. Mas, o dano específico é distinto do assédio.

Segundo Savatier, o conceito de dano moral corresponde a "todo sofrimento humano que não resulta de uma perda pecuniária", isto é, são lesões causadas por terceiros estranhas ao patrimônio, de difícil mensuração pecuniária.

Prefiro adotar o seguinte conceito: dano moral é o resultado de uma ação, omissão ou decorrente de uma atividade de risco que causa lesão ou magoa bens ou direitos da pessoa, ligados à esfera jurídica do sujeito (pessoa física, pessoa jurídica, coletividade etc.). É o que atinge o patrimônio ideal da pessoa ou do sujeito do direito.

O maior patrimônio ideal do trabalhador é a sua capacidade laborativa, que deriva da reputação conquistada no mercado, do profissionalismo, da dedicação, da produção, da assiduidade, enfim, da capacidade. Portanto, é de se considerar ato lesivo à moral do empregado todo aquele que afete o indivíduo para o desempenho de sua vida profissional, insultando, de forma leviana, a imagem do empregado, impedindo ou afetando sua ocupação no mercado de trabalho.

Excede o padrão que não dá trabalho ao empregado no curso do contrato, obrigando-o a manter-se à mesa, à espera de serviço, enquanto os demais empregados

o observam; diminui a capacidade laborativa do empregado por meio de comentários maliciosos, perseguições, discriminações; divulga notas e publicações pejorativas a respeito do trabalhador; dispensa o empregado por furto, roubo, desfalque, divulgando tais informações, e imprimindo-lhe a estampa de ímprobo; impede nova colocação de empregado faltoso no mercado, difundindo o ato por ele praticado para outras empresas, de forma que ninguém mais queira contratá-lo. Em suma, é abusivo o ato do empregador lançar sobre o empregado, seja durante, antes (pré-contratual) ou na ruptura do contrato de trabalho, a pecha ou descrédito quanto à sua honestidade, moralidade, competência, diligência e responsabilidade no exercício das atribuições profissionais.

No caso dos autos, a prova oral produzida na ata de Id. 662539F, foi precisa em confirmar:

que trabalhou para o réu como segundo oficial de máquinas; que o autor trabalhava como segundo oficial de náutica; que certa vez estava embarcando e o imediato disse que o autor ainda teria que trabalhar muito para chegar ao nível de poder estar ali dentro e ser capaz de fazer o serviço; que uma outra vez, um outro imediato, se referiu ao autor, em inglês como "cara feia"; que no navio, o clima com os brasileiros era sempre opressor; que a tripulação de comando era Polonesa e os brasileiros eram sempre vistos como inferiores; que todos os dias se sentia discriminada; que soube pelo RAFAEL e por outras pessoas que o autor havia sido chamado de gorila pelo imediato; que o sentimento do autor como dos demais tripulantes brasileiros era de que tinham que ser guerreiros para aguentarem o dia a dia, mas o clima em determinados dias era insuportável; que o segundo oficial de náutica é responsável pela navegação do navio e documentação; que não era responsabilidade do reclamante limpeza ou manutenção do navio; que fez um embarque com o reclamante e passaram dez dias a bordo juntos; que pelo que sabe, o autor foi contratado para trabalhar como segundo oficial de náutica.

Diante do depoimento indicado acima, resta clara e comprovada as ofensas sofridas pelo autor. Diferente do que tenta aduzir a recorrente, não há nada que macule as informações trazidas pela testemunha, sendo que a própria reclamada não produziu uma contraprova sequer.

A reclamada praticou ato discriminatório causando sofrimento ao autor, que não só foi ofendido diretamente por seus superiores, como rebaixado ao ser colocado para exercer tarefas que não condiziam com o seu conhecimento técnico e, principalmente, para as quais havia sido contratado. Portanto, está comprovado o dano moral.

Levando em conta que a indenização do dano moral não tem finalidade de enriquecer a vítima, mas, sim, de punir o agressor, caracterizando-se em medida sócio-educativa-punitiva, devendo ser cotejada com os princípios da razoabilidade e proporcionalidade, aqui colimados com a ofensa à dignidade humana, bem como observando o poderio econômico das partes, entendo que o valor fixado de R\$ 50.000,00 deve ser reduzido para R\$ 35.000,00.

**Dou parcial provimento para reduzir o valor fixado pela indenização por danos morais para R\$ 35.000,00.**

### III - CONCLUSÃO

PELO EXPOSTO, **conheço** do recurso e, no mérito, **dou-lhe parcial** provimento para reduzir o valor fixado pela indenização por danos morais para R\$ 35.000,00.

Custas de R\$ 700,00, ante a redução da condenação para R\$ 35.000,00, observando-se já ter sido efetuado o recolhimento.

### Acórdão

Acordam os Desembargadores da 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, por unanimidade, conhecer do recurso e, no mérito, **dar-lhe parcial** provimento para reduzir o valor fixado pela indenização por danos morais para R\$ 35.000,00. Custas de R\$ 700,00, pela reclamada, ante a redução da condenação para R\$ 35.000,00, observando-se já ter sido efetuado o recolhimento.

Rio de Janeiro, 05 de outubro de 2016.

**DESEMBARGADORA VÓLIA BOMFIM CASSAR**

**RELATORA**