



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região

Recurso Ordinário - Rito Sumaríssimo **0000129-72.2023.5.23.0021**

Relator: TARCISIO REGIS VALENTE

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 09/10/2023

Valor da causa: R\$ 15.401,67

Partes:

RECORRENTE: EGELTE ENGENHARIA LTDA

ADVOGADO: ANDRE DE ASSIS ROSA

RECORRIDO: DOUGLAS OLIVEIRA DE BARROS

ADVOGADO: GEANIO ANTONIO DE ALBUQUERQUE

ADVOGADO: GESSIKA MARTINS DE SOUZA ROCHA



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 23ª REGIÃO

Identificação

0000129-72.2023.5.23.0021

RECORRENTE: EGELTE ENGENHARIA LTDA

RECORRIDO: DOUGLAS OLIVEIRA DE BARROS

ÓRGÃO JULGADOR: 1ª Turma

RELATOR: TARCÍSIO RÉGIS VALENTE

CERTIDÃO DE JULGAMENTO - RITO SUMARÍSSIMO

CERTIFICO que na 30ª Sessão Ordinária, realizada nesta data, de forma presencial, sob a presidência da Excelentíssima Senhora Desembargadora **ADENIR ALVES DA SILVA CARRUESCO**, com a presença do Excelentíssimo Senhor Desembargador **TARCÍSIO RÉGIS VALENTE (RELATOR)**, do Excelentíssimo Senhor Juiz Convocado **JULIANO PEDRO GIRARDELLO** e da Excelentíssima Senhora Procuradora do Trabalho **ANDRÉA ALBERTINASE**, a Egrégia 1ª Turma de Julgamento do Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região, **DECIDIU**, por unanimidade, conhecer do recurso ordinário da Ré e das contrarrazões ofertadas pelo Autor e, no mérito, negar-lhe provimento, nos termos do voto do Desembargador Relator, a seguir transcrito:

- **DANO MORAL**: Inconforma-se, a Vindicada, com a r. sentença que a condenou ao pagamento de compensação por dano moral, no importe de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), em decorrência do constrangimento infligido ao Autor, em razão de sua crença ou religião no ambiente de trabalho.

Em suas razões de inconformismo aduz que o Reclamante não demonstrou ter buscado resolver sua situação com seu superior; que não se encontram presentes os requisitos necessários à sua responsabilização civil; e, sucessivamente, pugna pela diminuição do valor da condenação.

Pois bem.

O meio ambiente do trabalho saudável é garantia de todos os empregados e demais prestadores de serviço, nos termos dos artigos 225 e 7º, XXVIII da Constituição Federal, bem assim da Convenção n. 155 da OIT.



O alcance de tal garantia obtém-se mediante o esforço de todos os envolvidos na cadeia produtiva. Nesse prisma, incumbe ao empregador treinar, orientar e fiscalizar seus empregados, preservando a integridade física e psíquica do trabalhador, cabendo aos empregados a observância das regras de proteção à saúde e segurança impostas.

Ademais, especificamente acerca da discriminação no ambiente de trabalho a Convenção n. 111 da OIT, ratificada pelo Brasil (promulgada pelo Decreto nº 62150/68), dispõe em seu art. 1º:

"Art. 1 - 1. Para os fins da presente convenção o termo "discriminação" compreende:

a) toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;

b) **qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão** que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados." (grifos acrescidos)

Veja-se que a Lei n. 9.029/98, juntamente com a Convenção n. 111 da OIT, constitui uma das principais armas do ordenamento jurídico contra as práticas discriminatórias na relação de trabalho. Prevê, em seu art. 1º, que "fica proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de emprego, ou sua manutenção", culminando, inclusive, sanções de natureza administrativa e penal ao ofensor.

Vólia Bomfim leciona que "A lei não foi taxativa quando estabeleceu os atos discriminatórios, mas meramente exemplificativa." E, acrescenta: "Assim, todo e qualquer ato discriminatório ao empregado, praticado no ato da admissão, durante o contrato ou que implique sua despedida está inserido na hipótese legal, conforme moderna teoria da interpretação conforme." (Direito do Trabalho - 4ª Ed. - Niteroi: Impetus, 2010 - pág. 1158).

É certo, ainda, que a Constituição Federal dispõe em seu artigo 5º, VI e VIII acerca da garantia de liberdade religiosa e de crença.

No caso em tela, o Autor alegou ter sido vítima de perseguição religiosa por seus colegas de trabalho.

Nas próprias palavras contidas na inicial, "o reclamante foi estigmatizado no seu local de trabalho pelo encarregado da obra (superior imediato) e demais colegas de trabalho, em razão da sua religião, qual seja a Umbanda. Desde o começo foi chamado de 'macumbeiro', não sendo tratado consigo pelo seu nome, além de dizer que o mesmo fazia 'feitiços', fatos esses que causaram



intenso sofrimento ao autor, com sentimento de humilhação, constrangimento, desrespeito com sua pessoa e com a religião que profere".

A Ré negou a ocorrência do fato.

Aduziu que "a empresa não impede nenhum empregado de professar sua fé e nem exige nada nesse sentido, vez que tem inúmeros empregados de diversas religiões e fato como o alegado pelo autor jamais ocorrera. Nesse mesmo sentido, o reclamante sequer chegou a informar tal situação para nenhum responsável ou chefe, sendo totalmente desconhecido o fato narrado. Importa ainda esclarecer que o chefe direto do reclamante na época, Sr. Joaquim, jamais recebeu nenhuma reclamação do autor informando tal perseguição."

Destaco da prova oral produzida:

DEPOIMENTO PESSOAL DO AUTOR:

"(...) que o autor é espírita e umbandista; que foi fazer um xarope de mel em razão do tempo seco e outros funcionários começaram a falar que estava fazendo mel benzido, mel macumbado; que o encarregado chamado de Zilau disse o seguinte em uma roda de empregados: 'que todo macumbeiro era gay e só servia para dar a bunda'; que o autor estava ao lado dessa roda e ouviu estes comentários; que em seguida se manifestou e disse: 'sou macumbeiro e não sou gay, sou homem o tanto que você é'; que isso ocorreu após mais ou menos um mês da sua contratação; que na semana seguinte o autor foi demitido; que depois desse episódio com o Sr. Zilau, foi vítima de constantes brincadeiras por conta dos fatos narrados acima; que essas brincadeiras cessaram apenas uns dois dias antes de o autor ser demitido; que o autor escutava essas brincadeiras tanto na obra quanto no alojamento; que ao questionar os motivos de seu desligamento, nada lhe foi dito (...) Que o Sr. Roni, encarregado, estava ciente das brincadeiras, uma vez que perguntou ao autor sobre sua religião; que nesse momento o autor contou ao Sr. Roni o que o Sr. Zilau havia falado; que o Sr. Roni disse para o autor 'não esquentar que peão de obra é assim mesmo'; que essas chacotas aconteceram por mais de uma semana; que não reclamou para outro encarregado, apenas para o Sr. Roni, porque lhe foi explicado que o Sr. Roni seria o responsável pelo autor"

DEPOIMENTO DO PREPOSTO:

"Que o autor foi trabalhar na cidade de Deciolândia/MT, na obra da ALD; que o autor exercia a função de servente de obras; que o autor foi contratado por contrato de experiência por 45 dias, podendo ser prorrogado por mais 45 dias; que nessa obra os encarregados eram Joaquim Moreira (Neto), Antônio Ricardo (Zilau), Gleison Araújo (Sabiá) e o mestre de obra era o Sr. Orlandinho; que o Sr. Roni Andrade era o administrativo da obra; que as reclamações poderiam ser dirigidas aos encarregados ou ao escritório administrativo, com o Sr. Roni ou sua equipe; que o Sr. Roni era o chefe do setor administrativo; que o autor foi desligado porque ele não atendeu a expectativa da empresa, a produtividade esperada pelo colaborador; que o autor não atendeu aos requisitos para a contratação durante o seu contrato de experiência; que desconhece qualquer tipo de episódio que tenha ocorrido entre o autor e o Sr. Zilau (...) que desconhece se em algum momento no alojamento foi mencionada a opção religiosa do autor"

TESTEMUNHA DA PARTE RECLAMANTE: Sr. João Batista Ferreirado Carmo:

"Que o depoente foi contratado no dia 17/08/2022, na função de servente, em Tangará da Serra/MT; que o depoente trabalhou na mesma obra em que o autor trabalhou; que não sabe dizer a opção religiosa do autor; que presenciou o encarregado, Sr. Neto, chamar o



autor de macumbeiro, porque o reclamante fazia um xarope para gripe; que não sabe dizer por que o autor foi dispensado (...) que não presenciou nenhum superior chamando a atenção dos empregados que estavam debochando do autor"

Extrai-se da prova testemunhal produzida pelo Autor, a confirmação de que o Reclamante fora chamado de "macumbeiro" ao menos por um dos encarregados da Ré (pois o preposto identifica o Sr. Neto como um dos encarregados), em desrespeito à sua opção religiosa.

Note-se que o Reclamante, embora tenha apontado o nome de um encarregado (Sr. Zilau) diverso daquele apontado pela testemunha (Sr. Neto), pontuou que após o episódio ocorrido com o Sr. Zilau, passou a ser "vítima de constantes brincadeiras por conta dos fatos narrados acima; que essas brincadeiras cessaram apenas uns dois dias antes de o autor ser demitido; que o autor escutava essas brincadeiras tanto na obra quanto no alojamento".

Deste modo, tenho como evidenciado o ato ilícito.

A regra geral quanto à responsabilidade civil do empregador é de natureza subjetiva, devendo ser comprovada a presença dos seguintes elementos: dano, nexo causal e elemento subjetivo (dolo ou culpa), consoante artigo 7º, inciso XXVII, segunda parte, da CF e artigo 186 do CC.

Não obstante, a regra geral da exigência de culpa (em sentido amplo) para responsabilização do empregador deve ser vista como um patamar mínimo, o qual pode (e deve) ser ampliado em benefício dos trabalhadores e da melhoria de sua condição social, por meio de outras disposições, ainda que infraconstitucionais, como a incidência da responsabilidade objetiva, prevista no art. 927, parágrafo único, do CC.

Destaco, porém, que o inciso III do art. 932 prevê a responsabilidade objetiva do empregador pela reparação civil decorrente de atos praticados por seus empregados no exercício do trabalho que lhes competir, ou por ocasião dele, sendo irrelevante a demonstração de culpa ou negligência por parte daqueles.

Com efeito, a meu ver, a situação fática evidenciada também é apta a atrair a incidência da responsabilidade objetiva indireta, com fulcro no art. 932, III e art. 933 do CC, in verbis:

"Art. 932. São também responsáveis pela reparação civil: [...]

III - o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele;

[...]

Art. 933. As pessoas indicadas nos incisos I a V do artigo antecedente, ainda que não haja culpa de sua parte, responderão pelos atos praticados pelos terceiros ali referidos."



Quanto ao tema, esclarece Gustavo Filipe Barbosa Garcia:

"É certo que a disposição do art. 932, inciso, III, do Código Civil em vigor, tem clara incidência para as hipóteses de responsabilidade civil do empregador em favor de um terceiro, como um cliente, lesado por ato praticado por empregado, no exercício do trabalho ou em razão dele. **Mesmo assim, pode-se admitir interpretação no sentido de aplicar essa disposição em favor de empregado que sofreu violação de direito no plano moral ou patrimonial, por ato de outro empregado ou preposto, a fim de responsabilizar o empregador**, inclusive em situações de assédio sexual ou mesmo de assédio moral. **No entanto, a responsabilidade civil do empregador por ato de terceiro só surge se este foi praticado "no exercício do trabalho" que compete ao empregado ou preposto, ou "em razão dele"**. (GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Meio ambiente do Trabalho: direito, segurança e saúde no trabalho. 8ª edição. Salvador: Editora JusPodivm, 2021. p. 169 - grifos acrescidos).

Logo, o alegado desconhecimento do ato praticado por seu preposto, não isenta a Ré da responsabilidade pelo ilícito.

Por fim, no que é pertinente ao valor da reparação, é cediço que a fixação do valor fica ao arbítrio do julgador, o qual deverá levar em conta as peculiaridades do caso concreto, sendo que o montante da indenização deve ser proporcional à ofensa, respeitando-se a capacidade econômica do ofensor, a extensão do dano, bem como as peculiaridades da situação fática vivenciada pelas partes.

A doutrina fornece ao operador do direito alguns parâmetros a serem observados, tais como: a extensão do ato ilícito; a culpa do lesionante; a gravidade do dano e o potencial econômico-social do ofensor, o qual não deve ser esquecido, de modo a não abrandar o caráter educativo que também se atrela à natureza jurídica da indenização, ressaltando-se, com isso, a finalidade de inibir a prática de outras situações semelhantes.

Nesse diapasão, sopesando os aspectos acima descritos, entendo que o importe de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) fixados pelo juízo sentenciante é proporcional aos aspectos do caso concreto, bem como razoável e adequado ao dano sofrido.

Nego provimento."

A Procuradora do Trabalho manifestou-se pelo regular prosseguimento do feito.

Acórdão em conformidade com o art. 895, § 1º, IV, da CLT.

Obs.: Ausente, a Excelentíssima Senhora Desembargadora Eliney Veloso, de forma justificada. A Excelentíssima Senhora Desembargadora Adenir Carruesco presidiu a Sessão.



Sala de Sessões, terça-feira, 07 de novembro de 2023.

(Firmado por assinatura eletrônica, conforme Lei n. 11.419/2006)
DESEMBARGADOR TARCÍSIO RÉGIS VALENTE
RELATOR

