



Empregador deve zelar pela decência no ambiente de trabalho

15/12/2012

No caso de emprego de palavra ou expressão agressiva — disfemismo — quem tem a obrigação de zelar pela decência e respeito no ambiente de trabalho foi quem deu início à situação vexatória. Com esse entendimento, o juiz do Trabalho José Nilton Ferreira Pandelot, titular da 1ª Vara do Trabalho de Juiz de Fora deferiu o pedido, feito por um trabalhador, e condenou sua ex-empregadora ao pagamento de indenização por danos morais.

Segundo o julgador, o empregado buscou a Justiça do Trabalho pedindo reparação pelo prejuízo moral sofrido, com base em dois fatos distintos. O primeiro deles diz respeito à cobrança excessiva e desrespeitosa pelo cumprimento de metas. Já o segundo decorreu da humilhação, ao ser tratado pelos superiores por apelidos jocosos e de cunho sexual, desdobrados de seu próprio sobrenome.

Com relação à exigência de produtividade, o juiz entendeu que a conduta na empresa não feriu a dignidade do trabalhador, muito menos abalou a sua imagem e honra. No entanto, o mesmo não se pode dizer da forma como era tratado pelas supervisoras. Isso porque, de acordo com o que narrou o reclamante, elas transformaram o seu sobrenome, Dugulin, em "Pingulim" e "Dingulim".

Apesar de a empresa ter negado os fatos, uma das testemunhas ouvidas assegurou que as supervisoras mencionadas na inicial chamavam, sim, o empregado, de forma pejorativa, de "Bingulin", que tinha cunho sexual. Para o juiz sentenciante, ficou claro que as prepostas do empregador debochavam do autor nas relações interpessoais corriqueiras de trabalho, praticando atos atentatórios à sua dignidade. "As supervisoras da ré, às quais incumbia a obrigação de zelarem pelo decoro e respeitabilidade no ambiente de trabalho, pela preservação da tranquilidade de espírito do trabalhador, pela garantia da inviolabilidade de sua dignidade, adotaram reprovável comportamento, mantido mesmo após requerimento verbal do obreiro, de fazerem troça com seu sobrenome", frisou.

Ainda que os apelidos tivessem sido utilizados por outros trabalhadores, a empregadora teria o dever de proibir o linguajar ofensivo, protegendo a imagem do empregado. Segundo ressaltou o julgador, a omissão da reclamada seria suficiente para se reconhecer sua culpa no episódio. Quanto mais nesse caso, em que foi constatada a participação direta das representantes da empresa no episódio.

Amparado no artigo 186 do Código Civil, o juiz condenou a empresa reclamada ao pagamento de indenização por danos morais, no valor de R\$ 7 mil. A ré apresentou recurso ordinário, pedindo a exclusão da condenação, e obteve êxito, junto à Turma Recursal de Juiz de Fora. Contudo, a sentença foi restabelecida no Tribunal Superior do Trabalho. Já na fase de execução da decisão de 1º Grau, as partes celebraram acordo. *Com informações da Assessoria de Imprensa do TRT-3.*



AIRR 0000272-31.2010.5.03.0035

Fonte: <https://conjur.jumps.com.br/2012-dez-15/empregador-zelar-decencia-ambiente-trabalho/>