



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO

PROCESSO: 0000606-78.2017.5.14.0111
CLASSE: RECURSO ORDINÁRIO (PJE)
ÓRGÃO JULGADOR: 2ª TURMA
ORIGEM: VARA DO TRABALHO DE PIMENTA BUENO/RO
RECORRENTE: MUNICÍPIO DE PIMENTA BUENO/RO
PROCURADORA: FERNANDA ARISTIDES FERREIRA DE SOUZA - OAB/RO 0003540
RECORRIDO: FLAVIO DIAS CIRQUEIRA
ADVOGADOS: RENATO FIRMO DA SILVA - OAB/RO 0009016
RELATORA: DESEMBARGADORA VANIA MARIA DA ROCHA ABENSUR

RECURSO ORDINÁRIO. APELO INTERPOSTO CONTRA SENTENÇA PUBLICADA APÓS A VIGÊNCIA DA LEI N. 13.467/2017. 1. ASSÉDIO MORAL. CONFIGURAÇÃO. NEXO DE CAUSALIDADE. O assédio moral decorre de práticas abusivas a que o trabalhador é exposto, situações vexatórias, humilhantes e constrangedoras, de forma repetitiva e prolongada e cujo nexo de causalidade seja evidente, deteriorando o ambiente laboral, acarretando-lhe abalos na vida profissional, social e pessoal, capazes de ofender seus direitos personalíssimos. **2. HONORÁRIOS SUCUMBENCIAIS.** Na forma do disposto no art. 791-A, § 1º, são devidos honorários de sucumbência, fixados no percentual de 5 a 15% sobre o valor que resultar da liquidação de sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa. Por conseguinte, honorários fixados, originariamente, condenando-se ente público sucumbente ao pagamento de 10% sobre o valor da liquidação da sentença devem ser mantidos. **3. JUSTIÇA GRATUITA. INTERPRETAÇÃO DO ART. 790, §3º, DA CLT.** A novel redação do art. 790, §3º, da CLT, garante a isenção do pagamento das custas processuais, inclusive traslados e instrumentos, àqueles que percebam "salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social," assim, havendo **presunção** legal de hipossuficiência nessa circunstância. Contudo, se das provas constantes nos documentos processuais for possível auferir, sem dúvidas, que o salário do obreiro era igual ou superior àqueles 40% do limite máximo dos benefícios previdenciários, o que corresponde, atualmente, a valor igual ou superior a R\$ 2.258,32 (dois mil, duzentos e cinquenta e oito reais com trinta e dois centavos), não há que se falar em presunção de comprovação de impossibilidade de pagamento de custas, sendo indevida a concessão dos benefícios da justiça gratuita. **Recurso conhecido e provido em parte.**

1 RELATÓRIO

Inconformada com a Sentença (ID. 4954dfd) que julgou procedentes os pedidos formulados pelo autor na inicial, para o fim de condenar o reclamado a pagar indenização por danos morais, no valor de R\$10.000,00(dez mil reais) e honorários de sucumbência, concedendo ao reclamante os benefícios da justiça gratuita e o isentando de custas, na forma da lei, o reclamado interpôs recurso ordinário (ID. 3Be054e).

Insurge-se contra o reconhecimento da existência de assédio moral passível de indenização, alegando, em síntese, que de acordo com as provas constantes dos autos é possível afirmar que não restou configurado o Assédio Moral passível de indenização, uma vez que a Administração, apenas em um único fato, notificou o reclamante a rever sua conduta, no intuito apenas de não acarretar prejuízos ao bom andamento dos trabalhos no âmbito hospitalar.

"que o acidente de trabalho e a consequente indenização a título de dano material daí decorrente, sob alegação de inobservância às provas dos autos, notadamente, em relação à conclusão do laudo pericial quanto a existência de doença preexistente, devendo por tal motivo ser afastada tal condenação.

Sustenta carecer o pedido do reclamante de veracidade, negando veementemente o direito à indenização por danos morais concedido em sentença de primeiro grau.

Afirma, para tanto, que "o simples rigor na exigência dos préstimos laborais não pode ensejar indenização por danos morais."

Ao final, por entender não configurado o assédio moral, requer seja reformada a sentença quanto à condenação do Município em honorários de sucumbência, assim como em relação à concessão dos benefícios da justiça gratuita ao obreiro, pois que com o advento da reforma trabalhista, à vista da Lei 13.467/2017, esse direito limitar-se-ia àqueles que percebem salário igual ou inferior a 40% do limite máximo do RGPS, situação que entende estar excluído o reclamante, não fazendo jus ao benefício.

Contrarrazões interpostas conforme documento de ID. 3F27a40, requerendo a manutenção da sentença originária na íntegra.

O Ministério Público do Trabalho manifestou-se pelo prosseguimento do feito, sem prejuízo de pronunciamentos futuros, caso entenda necessários.

2 FUNDAMENTOS

2.1 DO CONHECIMENTO

O recurso é tempestivo e subscrito por profissional habilitado, assim como as contrarrazões.

Por se tratar de ente público, desnecessária a comprovação de preparo.

Assim, conheço do recurso ordinário e das contrarrazões.

2.2 MÉRITO

2.2.1 DO ASSÉDIO MORAL

Inicialmente, analiso a questão acerca do assédio moral, que há muito tem sido enfrentada por esta Turma, valendo destacar importante excerto de decisão exarada pelo Desembargador Carlos Augusto Gomes Lôbo:

ASSÉDIO MORAL. PRÁTICA DE CONDUTAS QUE DEGRADAM O AMBIENTE DE TRABALHO. CULPA PATRONAL EVIDENTE. INDENIZAÇÃO CABÍVEL. O assédio moral nas relações de trabalho caracteriza-se pelas condutas abusivas e repetidas de um superior hierárquico, materializadas em gestos que extrapolam o poder diretivo e expõe o empregado à situações incomodas de forma a provocar constrangimento, ao ponto de lhe atingir diretamente a autoestima, com efeitos que refletem em sua saúde física e psíquica. "In casu", houve o chamado tormento psicológico, destinado a golpear a vítima/assediada, cujo efeito é o direito à indenização por dano moral, porque ultrapassa o âmbito profissional, uma vez que minam a saúde física e mental da vítima, corroendo a sua autoestima.

O conceito de assédio moral é definido de forma objetiva, porém, esclarecedora na obra do ilustre jurista Maurício Godinho Delgado, "Curso de Direito do Trabalho", 15ª edição, Editora Ltr, 2016, p. 717:

Define-se assédio moral como a conduta reiterada seguida pelo sujeito ativo no sentido de desgastar o equilíbrio emocional do sujeito passivo, por meio de atos, palavras, gestos e silêncios significativos que visem ao enfraquecimento e diminuição da autoestima da vítima ou outra forma de tensão ou desequilíbrio emocionais graves. No âmbito empregatício o assédio moral tende a ocorrer de maneira vertical, no sentido descendente - das chefias em direção a chefiado(s) -, ou também no sentido horizontal, oriundo de colegas em direção a outros(as) colegas. Não é tão comum, entretanto, o assédio vertical ascendente - embora, é claro, possa ocorrer -, qual seja, de chefiado(s) em direção à(s) chefia(s). (...). Ao atingir o próprio núcleo do patrimônio moral da pessoa humana que vive do trabalho, este tipo de assédio pode, sem dúvida, ensejar indenização por dano moral.

Como visto, a postulação de indenização formulada na inicial está embasada na tese de presença de assédio e dano moral em face de tratamento desrespeitoso e ofensivo por parte de superior hierárquico.

Assim, o assédio moral decorre de práticas abusivas a que o trabalhador é exposto, situações vexatórias, humilhantes e constrangedoras, de forma repetitiva e prolongada, deteriorando o ambiente laboral, acarretando-lhe abalos na vida profissional, social e pessoal, capazes de ofender seus direitos personalíssimos.

Para melhor compreensão da demanda, necessário trazer a lume o conteúdo da sentença de origem:

O reclamante foi contratado em 23/01/2015, através de certame público, para exercer a função de enfermeiro estando lotado no Hospital e Maternidade Ana Neta, neste município de Pimenta Bueno, percebendo como salário base o valor de R\$1.100,00(mil e cem reais) e cumprindo uma jornada semanal de 30(trinta)

horas. Prossegue mencionando que nos últimos três meses de trabalho vem sendo submetido a assédio moral de forma reiterada através de atos abusivos, humilhantes, vexatórios, que estão atingindo a sua saúde mental, tudo isso no ambiente de trabalho. Noticia ainda que em razão do hospital também ser uma maternidade possui o serviço de obstetrícia e que nos procedimentos de partos, onde são realizadas as cesáreas, se faz necessário a presença de dois obstetras, anestesista, pediatra e uma equipe de retaguarda, mas que o hospital não possui essa equipe, que procurou a direção para esclarecer que somente iria participar dessas cirurgias quando o caso fosse de urgência, já que o quadro profissional que o hospital possui, isto é, um médico clínico geral, um obstetra, um enfermeiro e técnico de enfermagem, coloca em risco a vida das pacientes; que é dever do hospital, em face de não possuir equipe completa, encaminhar as cirurgias obstétricas para a cidade de Cacoal; que em face do Código de Ética de sua profissão, está se recusando a participar das referidas cesáreas. Assevera também que no dia 15/10/2017, comunicou a diretoria do hospital que não entraria na cirurgia da paciente Sra. Sara, que o médico obstetra Sr. Luiz Alberto Cunha, proferiu palavras de baixo calão, pela recusa do reclamante em adentrar a sala de cirurgia, configurando assim o assédio moral, que naquele momento deixou o hospital e foi até a delegacia registrar um boletim de ocorrência. Ante todo o exposto e com base na responsabilidade objetiva do ente público, pretende ser indenizado por danos morais no valor de R\$47.571,20. Lado outro, em defesa, o ente público municipal nega a existência de assédio moral, afirmando que os municípios do Estado de Rondônia possuem grande dificuldade para suprir a necessidade de médicos em seu quadro de pessoal, principalmente médicos com especializações, como é o caso de anestesista e pediatra; que a equipe médica que realiza o procedimento de parto é composta por no mínimo dois médicos, um obstetra e um clínico geral, que o fato do município não dispor de especialista em anestesia e pediatria para participar da equipe médica não é razão para o reclamante negar-se a participar da equipe para exercer as funções de enfermeiro, que em momento algum a direção do Hospital exigiu que o reclamante exercesse as funções de médico, mas apenas de assistência quanto às gestantes; que os procedimentos do hospital visa evitar prejuízos e omissão de socorro aos pacientes do SUS. Argumenta ainda, que o reclamante não poderia ter abandonado seu plantão para ir até a delegacia registrar o BO, que ele também se nega a exercer as suas funções, e que tanto o autor como o médico Sr. Luiz Alberto foram notificados pela direção do hospital. Pois bem. O assédio moral é uma forma sorrateira de violência psicológica

perpetuada em desfavor da vítima no seu ambiente de trabalho com nítido propósito ofensivo e humilhante. É a prática de variados artifícios levados a efeito no ambiente de trabalho pelo assediador, superior hierárquico ou não do assediado, que, de forma deliberada e sistemática, repetitiva e/ou continuada, comete violência psicológica contra a vítima, com o objetivo de ir minando a sua autoestima, dignidade e reputação, até destruir, por completo, a capacidade de resistência dessa pessoa. Acerca da temática, cita-se esclarecedora declaração do Ministro Relator Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, em decisão datada de 20/08/2014, prolatada pela 3ª Turma do colendo TST, nos autos do processo AIRR-2136-20.2012.5.03.0105: "O assédio moral se configura quando uma pessoa ou grupo de pessoas exerce violência psicológica sobre um determinado empregado. Essa violência psicológica se dá de forma premeditada, sistemática, prolongada no tempo, e tem como objetivo desestruturar a vítima, seja para forçá-la a pedir demissão, transferência, remoção, aposentar-se precocemente, etc. O assédio moral é a ação reiterada, a atitude insistente, o terrorismo psicológico, são ataques repetidos que submetem a vítima a situações vexatórias, discriminatórias, constrangedoras, de humilhação, rejeição." Por certo, o trabalhador submetido a essa conduta ilícita e humilhante sofre um abalo psicológico, afetando, diretamente, o seu equilíbrio emocional. Análise. Durante a

instrução processual, em Audiência, ao tomar o depoimento pessoal do reclamante, veio ao feito as seguintes declarações: "que foi contratado no

dia 23/01/2015 para exercer a função enfermeiro; que o contrato encontra-se em vigência; que recebe como remuneração a importância de R\$ 2.378,00; que sua jornada de trabalho é de 5 plantões mensais de 24h; que também trabalha em outro hospital; que entende que sofre abalo moral considerando que no ano de 2016 um recém nascido faleceu em seus braços por falta de um pediatra no momento da cesariana; que também teve sua imagem denegrada ao ser xingado de "burro", "ignorante" e outras palavras de baixo calão pelo cirurgião obstetra, Dr. Luiz Alberta da Cunha Castro Júnior; que não se nega a entrar para auxiliar nos partos de cesariana, mas sempre orienta que a equipe seja composta, além do obstetra, mais um médico para auxiliar a cirurgia e outro para recepcionar o recém nascido; que no dia da discussão entre o depoente e o Dr, Luiz, o reclamante não se recusou a adentrar a sala de cirurgia, apenas orientou o médico a chamar mais equipe; que naquele momento o médico permaneceu silente, indo para o centro cirúrgico e o depoente para o pronto socorro; que após alguns minutos a Sra. Laís, diretora executiva, procurou o depoente e perguntou se esse estava se recusando a entrar no centro cirúrgico, momento em que o reclamante disse que não; quando foi então orientado a voltar e conversar com o médico; que disse ao médico que por se tratar de uma cesariana havia necessidade de mais equipe, pois essa não poderia ser realizada somente com o obstetra, o depoente e uma técnica de enfermagem; que naquele momento o médico passou a dirigir ao autor palavras de baixo calão; que a Sr, Laís estava presente no momento do xingamento, sendo que naquele instante o reclamante disse que não tinha condições de permanecer no hospital e que iria registrar um boletim de ocorrência, o que foi feito; que após 40min, quando retornou ao hospital, o parto já havia iniciado, mas o bebê não havia nascido; que foi possível recepcionar o nascituro mesmo fora da sala de parto; que o xingamento somente ocorreu naquele dia; que em todas as ocasiões em que o reclamante trabalha no plantão com o Dr. Luiz, este comunica à direção do hospital que o reclamante se nega a entrar no centro cirúrgico, o que não ocorre já que o depoente apenas sugere a presença da equipe completa; que também entende que sofre abalo moral por ter que recepcionar sozinho os recém nascidos sem a presença do pediatra, o que por vezes, leva o recém nascido a óbito, já que o reclamante não é pediatra; que a Sra. Laís e a Sra. Gislane procuraram o reclamante e sugeriram que o autor pedisse a transferência para um dos postos de saúde da cidade, mudando a escala para diarista; que o reclamante não deseja essa transferência". A Procuradora do ente público municipal, quando indagada disse: que sabe informar que a diretora do hospital notificou o reclamante e o Dr. Luiz sobre os fatos ocorridos; que não presenciou os fatos; que não sabe se o Dr. Luiz xingou o reclamante; que a notificação ao referido médico menciona que este alterou a voz; que sabe informar que são dois médicos que participam de uma cesária; que a equipe nunca fica completa por falta de especialistas na área pela vacância do cargo; que ano passado foram realizados 3 testes seletivos para obstetra, pediatra e anestesista, mas que não conseguiram prover as vagas; que somente um obstetra manifestou interesse; que o Dr. Luiz é médico concursado; que o município de Cacoal não aceita o envio de parturientes, pela falta de equipe, já que em Pimenta Bueno existe Maternidade". Em colheita de prova oral, a primeira testemunha inquirida foi o Sr. Andre Nobutaka Yamne, cuja oitiva trouxe as seguintes informações: "que é médico concursado há mais ou menos 3 anos; que é médico clínico; que não realiza cesáreas; que realiza pequenos procedimentos cirúrgicos, próprios da sua função; que apesar de não participar de cesarianas, foi chamado para participar de uma delas; que somente teve dissabores; que veio de Belo Horizonte; que não é admissível o que ocorre no hospital de Pimenta Bueno, já que esse não possui um pediatra, anestesista e obstetra de plantão (contínuo); que presenciou a discussão entre o reclamante e o Dr. Luiz; que não ouviu palavras de baixo calão, mas que o Dr. Luiz pressionava o

reclamante a participar da cesariana; que não faz parte da responsabilidade do enfermeiro receber a criança no momento do seu nascimento; que sabe informar que o hospital não possui a equipe adequada; que expõe os funcionários a responsabilidades que não fazem parte da função para a qual foi contratado; que a falta de equipe apropriada expõe a população a riscos incalculáveis, o que ocorre também com a infraestrutura; que não sabe informar sobre a discussão, pois quando chegou esta já havia terminado; que apenas presenciou a pressão do médico sobre o reclamante; que presenciou uma ocorrência onde a paciente quase veio a óbito em razão da anestesia ter sido mal administrada pelo Dr. Luiz; que a anestesia foi aplicada em local errado pelo próprio Dr. Luiz; que sabe informar a referida ocorrência onde o reclamante teve que participar de um cesárea sem a presença de um anestesista e um pediatra; que entende que o reclamante foi coagido a participar; que entende que o reclamante foi ameaçado pelo Dr. Luiz; que o referido médico já ameaçou a testemunha; que também por ser médico não quis levar os fatos, já que o médico sempre ameaça de chamar a polícia, inclusive tendo feito um boletim de ocorrência em face da testemunha; que as cesarianas feitas pelo Dr. Luiz são sempre realizadas fora do horário comercial, já que este

possui um consultório". A segunda testemunha do reclamante, Sra. Terezinha Maria Rodrigues, afirmou: "que é auxiliar de enfermagem desde 1984, que não presenciou a discussão entre o Dr. Luiz e o reclamante, que trabalha no setor de esterilização, que em quase todas cesáreas entre no centro cirúrgico para ajudar o colega que está de plantão, que ajuda a iniciar a cirurgia; que após a discussão o reclamante não mais adentrou ao centro cirúrgico quando o Dr. Luiz vai realizar uma cesárea; que ele fica na porta da sala, que após o nascimento do bebê, passa o recém nascido ao reclamante, que o Dr. Luiz menciona que o reclamante é preguiçoso, que não quer trabalhar, que o reclamante não se nega a dar atendimento ao recém nascido, mas que após a discussão não mais adentrou ao centro cirúrgico para colaborar na realização da cesárea; que acha que a direção do hospital tem ciência dos atos praticados pelo médico; que participa de cesáreas, que o monitoramento aos pacientes é feito somente com o aparelho de pressão, não existe o monitor cardíaco; que as cesarianas são realizadas no horário do almoço e no fim da tarde; que existem outros médicos que fazem cesáreas em outros horários, que o Dr. Luiz somente realizava os partos de manhã, hora do almoço e tarde; que o hospital não tomou nenhuma providência em relação a não complementação de equipe; que ouviu dizer que o COREN compareceu ao hospital". A terceira testemunha do autor, Sr. Edilberto Vieira Carvalho, quando inquirida afirmou: "que não presenciou os fatos ocorridos entre o reclamante e o Dr. Luiz; que já fez plantões junto com o Dr. Luiz; que auxilia nas cesáreas; que no início da contratação, em 2015, o Dr. Luiz alterou a voz com a testemunha se insurgindo porque a testemunha não havia feito o toque na paciente; que respondeu que não era procedimento de um clínico; que o pronto socorro não era o local adequado; que sempre faz plantão com o reclamante; que já presenciou o Dr. Luiz culpando tanto médico quanto enfermeiro quando estes se recusam a entrar para auxiliá-lo na cesária; que a testemunha entra para evitar esse estresse para com o paciente e para consigo; que entende que os médicos e enfermeiros se recusam a entrar tendo em vista a falta de médicos, isso no caso da testemunha; que entende que em vários casos a cesárea poderia esperar ou ter um profissional adequado, já que a testemunha é pronto socorrista; que na sala de cirurgia não existe equipamentos adequados, bem como profissionais; que não sabe informar se após a discussão entre o reclamante e o Dr. Luiz, se o autor tem participado das cesarianas; que também sabe informar que a enfermeira Talita também se recusou a entrar; que entende que o reclamante se recusa a entrar no centro cirúrgico, pois terá que dar atendimento ao recém nascido e que o reclamante não possui capacidade para tanto já que essa função é do pediatra; que o reclamante pode até auxiliar, mas não é ele que deve recepcionar. A única testemunha do reclamado, Sra. Inês Santos Oliveira, quando inquirida disse: "que é funcionária concursada do

município há mais ou menos 8 anos; que há 3 anos ocupa o cargo de diretora administrativa do Hospital Ana Neta; que teve ciência da existência de uma discussão entre o Dr. Luiz e o reclamante; que sabe informar que a discussão teve início pelo Dr. Luiz; que não sabe informar o motivo da discussão; que sabe informar apenas que têm relação da entrada do reclamante na sala de cirurgia, isto é, nas cesáreas; que sabe informar que o Dr. Luiz proferiu palavras de baixo calão em relação ao reclamante; que o Dr. Luiz não chegou a discutir com outro colega como fez com o reclamante; que sabe que ausência de profissional adequado ocorre por vontade alheia ao município, já que realiza processos seletivos sem sucesso; que a sala de cirurgia não possui aparelho de monitor cardíaco; que a aquisição desse aparelho já possui um processo de licitação em andamento; que o hospital possui uma pediatra visitadora, mas que esta não acompanha as cesáreas; que atualmente não existe nenhum anestesista no quadro funcional; que sabe da existência de uma recomendação pelo órgão competente de que as cesáreas sejam realizadas por uma equipe completa, mas que isso atualmente é impossível; que procurando solucionar o caso o hospital tem capacitado os técnicos de enfermagem e enfermeiros para recepcionar o recém nascido; que o reclamante fica na porta do centro cirúrgico para recepcionar o recém nascido; que este não tem adentrado ao centro cirúrgico". Pois bem. Inicialmente, vale salientar, que não cabe a este Juízo analisar a legalidade ou ilegalidade da equipe que compõe o centro cirúrgico. No entanto, ainda

que assim não fosse, o pedido do autor é de indenização por danos morais. Conforme se constata, pelos documentos coligidos aos autos, e pela oitiva da testemunha do ente público reclamado, é incontroverso que o médico Sr. Luiz Alberto proferiu palavras de baixo calão direcionadas ao reclamante, isso dentro do ambiente de trabalho. Também restou demonstrado que o referido médico, tem por costume se insurgir contra os médicos e enfermeiros. Saliente-se, por oportuno, que em um Estado Democrático de Direito, não se admite a exposição de trabalhadores a um ambiente de insustentável instabilidade emocional, vez que ofende frontalmente um dos fundamentos da República: a dignidade da pessoa humana (CF/1988, art.1º, III), o qual resguarda a cada ser humano um direito natural a ser respeitado, conforme se depreende do julgado a seguir transcrito: "Pelo princípio da dignidade humana cada ser humano possui um direito intrínseco e inerente a ser respeitado. Todas as condutas abusivas, que se repetem ao longo do tempo e cujo objeto atenta contra o ser humano, a sua dignidade ou a sua integridade física ou psíquica, durante a execução do trabalho merecem ser sancionadas, por colocarem em risco o meio ambiente do trabalho e a saúde física do empregado. Um

meio ambiente intimidador, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo que se manifesta por palavras, intimidações, atos , gestos ou escritos unilaterais deve ser coibido por expor a sofrimento físico ou situações humilhantes os empregados. Nesse contexto, o empregador deve envidar todas as medidas necessárias para prevenir o dano psicossocial ocasionado pelo trabalho". (TST - RR: 13889220105120012 , Relator: Aloysio Corrêa da Veiga, Data de Julgamento: 05/02/2014, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 07/02/2014). Assim sendo, apreciando o conjunto fático-probatório, considero como caracterizado o abalo moral, considerando que é fato incontroverso as palavras de baixo calão proferidas pelo médico, em face do reclamante. Ressalte-se ainda que a humilhação do obreiro vem ocorrendo perante outros colegas de trabalho, como restou demonstrado, fato este que agrava o potencial ofensivo da conduta ilícita. Ante o exposto, torna-se patente a existência de dano moral, o qual é compreendido como sendo uma ofensa aos bens de ordem imaterial da pessoa, ou seja, aqueles que envolvem a sua honra, imagem, integridade, liberdade, intimidade, saúde (física ou mental). A Carta Magna de 1988, em seu artigo 5º, incisos III, V e X, deixa claro que ninguém será submetido a tortura ou tratamento desumano, sendo

inviolável a intimidade, vida privada, honra e imagem das pessoas, sendo assegurada a devida indenização, seja no âmbito material ou moral. Com efeito, a ocorrência do dano moral deve ser investigada em cada caso de maneira pormenorizada, de modo a verificar a existência ou não de abalo no íntimo de cada pessoa. Os fatos narrados nesta ação não retratam mero dissabor ou aborrecimento típico do cotidiano, pelo contrário, revelam uma agressão apta a ofender a esfera íntima de qualquer pessoa mediana. Sobre a matéria em questão, cita-se recente julgado do colendo TST: "RECURSO DE REVISTA. ASSÉDIO MORAL. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR . DANOS MORAIS CAUSADOS AO EMPREGADO. CARACTERIZAÇÃO. A responsabilidade civil do empregador pela reparação decorrente de danos morais causados ao empregado pressupõe a existência de três requisitos, quais sejam: a conduta (culposa, em regra), o dano propriamente dito (violação aos atributos da personalidade) e o nexo causal entre esses dois elementos. O primeiro é a ação ou omissão de alguém que produz consequências às quais o sistema jurídico reconhece relevância. É certo que esse agir de modo consciente é ainda

caracterizado por ser contrário ao Direito, daí falar-se que, em princípio, a responsabilidade exige a presença da conduta culposa do agente, o que significa ação inicialmente de forma ilícita e que se distancia dos padrões

socialmente adequados, muito embora possa haver o dever de ressarcimento dos danos, mesmo nos casos de conduta lícita. O segundo elemento é o dano que, nas palavras de Sérgio Cavalieri Filho, consiste na -[...] subtração ou diminuição de um bem jurídico, qualquer que seja a sua natureza, quer se trate de um bem patrimonial, quer se trate de um bem integrante da própria personalidade da vítima, como a sua honra, a imagem, a liberdade etc. Em suma, dano é lesão de um bem jurídico, tanto patrimonial como moral, vindo daí a conhecida divisão do dano em patrimonial e moral-. Finalmente, o último elemento é o nexo causal, a consequência que se afirma existir e a causa que a provocou; é o encadeamento dos acontecimentos derivados da ação humana e os efeitos por ela gerados[...]" (TST - RR: 8621220105090594 , Relator: Cláudio Mascarenhas Brandão, Data de Julgamento: 03/09/2014, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 12/09/2014). A honra, a moral, a imagem e a dignidade da pessoa humana, segundo o disposto no art. 5º, inciso X, da Constituição Federal, são invioláveis e, quando ocorre a violação desses bens, fica assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral sofrido. Nessas condições, não resta dúvida de que o ente público municipal, tem se desviado do padrão médio de conduta exigida e esperada de um empregador, acarretando lesão à esfera moral do reclamante, devendo, portanto, ser condenado ao pagamento de indenização pelos danos provocados ao mesmo. Para a fixação do valor da indenização, deve ser levado em conta os seguintes elementos: as condições econômico-financeiras do agente causador do dano (o reclamado); a gravidade e a repercussão das ofensas sofridas pelo ofendido (o reclamante); o valor da indenização deve servir como advertência ao agente que praticou o ato ilícito, para que atos como esse não serão tolerados e também para que não volte a praticá-los. A fixação do valor da indenização deve observar os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade e não propiciar o enriquecimento sem causa do beneficiário da indenização. Nem se alegue a ausência de culpa do ente público municipal, sob a argumentação de que os atos danosos foram praticados por um médico, que também é concursado e empregado do hospital, considerando que o Município, detentor do poder diretivo, poderia adotar medidas preventivas, o que não ocorreu. Ademais, o empregador é responsável pelos atos de seus empregados, em especial pelo ambiente de trabalho saudável, conforme artigos 932, III, e 933 do Código Civil, o que afasta definitivamente qualquer dúvida ainda existente sobre a responsabilidade civil do empregador nesses casos, senão vejamos: 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. Pelas razões acima expostas, julgo procedente o pedido, para o

fim de condenar o reclamado a pagar ao reclamante uma indenização por dano moral, no valor de R\$ 10.000,00. Vale ressaltar, que embora o pedido do autor tenha sido de indenização no valor de R\$47.571,20, o valor deferido por este juízo, foi com base nos princípios da razoabilidade e proporcionalidade. 2.2 - Concedo ao reclamante os benefícios da justiça gratuita já que preenchidos os requisitos da lei (art. 790, § 3º da CLT). 2.3 - As partes requereram honorários de sucumbência. O artigo 791-A do texto consolidado assim dispõe: Art. 791-A Ao advogado, ainda que atue em causa própria, serão devidos honorários de sucumbência, fixados entre o mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa. Considerando que o pedido do autor foi de dano moral e que este foi procedente, os honorários de sucumbência somente são devidos ao patrono do autor. Assim sendo, condeno o ente público municipal a pagar honorários de sucumbência, ora fixados em 10% sobre o valor da liquidação de sentença (§2º do mesmo artigo). 3 - DISPOSITIVO

Do exposto, a Excelentíssima Juíza do Trabalho, Titular da Vara do Trabalho de Pimenta Bueno/RO, nos autos da Reclamação Trabalhista aforada por FLÁVIO DIAS CIRQUEIRA, reclamante, em face de MUNICÍPIO DE PIMENTA BUENO, reclamado, JULGA PROCEDENTES os pedidos formulados pelo autor, para o fim de condenar o reclamado a pagar ao reclamante indenização por danos morais, no valor de R\$10.000,00 (dez mil reais) e honorários de sucumbência, tudo a ser apurado em regular liquidação de sentença, por simples, cálculos, nos exatos limites da fundamentação supra, parte integrante desta decisão. Concedo ao postulante os benefícios da justiça gratuita. Na forma da lei os juros de mora e correção monetária. Sem incidências previdenciária e fiscal ante a natureza indenizatória da parcela deferida. Para os fins previstos no § 3º do art. 832 da CLT, será observado o contido no § 9º, do art. 28 da Lei 8.212/91 e § 4º, do art. 276, do Decreto n.º 3.048/99, sendo certo que a verba deferida tem natureza indenizatória. Apesar da sucumbência do ente público, deixa-se de determinar a remessa oficial, uma vez que a importância arbitrada à condenação não ultrapassa o valor correspondente a 100 (cem) salários mínimos (Súmula 303 do Colendo Tribunal Superior do Trabalho). Custas pelo reclamado, no importe de R\$200,00, calculadas sobre o valor provisório imputado à condenação - R\$10.000,00, de cujo recolhimento é isento em face das prerrogativas processuais deferidas aos entes públicos, em conformidade com o disposto no inciso I do art. 790-A da CLT. Sentença proferida e publicada em audiência. Considerando a antecipação da data da presente decisão, dê-se ciência às partes. Nada mais.

Em que pese a justa irresignação do Recorrente, não procede sua afirmação de que "laborou em equívoco o Juízo de Primeiro Grau, decidindo contrariamente à prova constante dos autos".

Ao contrário, em análise detida dos argumentos constantes da sentença de origem, irretocável sua fundamentação, nesse particular.

Por primeiro, não merece prosperar o argumento do recorrente de que em face da Administração Municipal apenas em um único fato ter notificado o reclamado (então na pessoa do superior hierárquico, a rever sua conduta, no intuito, somente, de não acarretar prejuízo ao bom andamento dos trabalhos no âmbito hospitalar) seria suficiente para se chegar à conclusão de que o assédio moral ocorreu em apenas uma oportunidade, de forma isolada, sem exposição prolongada e repetitiva.

De igual modo, não procede a afirmação de que nenhuma das testemunhas arroladas afirmaram ou presenciaram a discussão entre o reclamante(recorrido) e o médico, tampouco ouviram palavras de baixo calão ou humilhação.

Para tanto, basta observar transcrições de partes da sentença onde constam depoimentos das testemunhas do Reclamante. A exemplo, transcrevo parte do depoimento do colega de profissão do Médico tido como assediador moral, o Dr. Andre Nobutaka Yamne, o qual, em seu depoimento, assim registrou:

... "que sabe informar a referida ocorrência onde o reclamante teve que participar de um cesárea sem a presença de um anestesista e um pediatra; que entende que o reclamante foi coagido a participar; que entende que o reclamante foi ameaçado pelo Dr. Luiz; que o referido médico já ameaçou a testemunha; que também por ser médico não quis levar os fatos, já que o médico sempre ameaça de chamar a polícia, inclusive tendo feito um boletim de ocorrência em face da testemunha;"(sem grifos no original)

Do trecho de depoimento testemunhal acima transcrito nota-se, facilmente, que o Dr. Luiz, para o qual a defesa do Município insiste em afirmar que somente em uma única oportunidade pode ter se excedido, não respeita nem o seu próprio colega de profissão, concursado há mais de três anos (à época do depoimento testemunhal), já tendo, inclusive, o ameaçado da mesma forma que fez com o Recorrido, com a agravante de ameaça, também, de chamar a polícia, sem prejuízo de ter registrado até boletim de ocorrência.

Em verdade, o tom ameaçador do Dr. Luiz em face do Recorrido foi sim presenciado pelo depoente, como constou do seu depoimento, diferentemente da afirmação do recorrente em seu recurso, quando à fl. 03 asseverou que ..."evidencia-se que nenhuma das testemunhas arroladas, afirmaram e presenciaram a discussão entre o reclamante e o médico"...

Outra testemunha do ora Recorrido, Sr. Edilberto Vieira Carvalho, terceira testemunha do autor da reclamationária, afirmou, em seu depoimento, do qual se transcreve o trecho que importa:

...que não presenciou os fatos ocorridos entre o reclamante e o Dr. Luiz; que já fez plantões junto com o Dr. Luiz; que auxilia nas cesáreas; que no início da contratação, em 2015, o Dr. Luiz alterou a voz com a testemunha se insurgindo porque a testemunha não havia feito o toque na paciente; que respondeu que não era procedimento de um clínico; que o pronto socorro não era o local adequado; que sempre faz plantão com o reclamante; que já presenciou o Dr. Luiz culpando tanto médico quanto enfermeiro quando estes se recusam a entrar para auxiliá-lo na cesária; que a testemunha entra para evitar esse estresse para com o paciente e para consigo;" (sem grifos no original)

À vista do exposto, cai por terra a argumentação do recorrente. O que se verifica desses dois depoentes, colegas de trabalho, é um modo de agir aparentemente grosseiro e, no mínimo, excessivamente rude do Dr. Luiz, bastando analisar-se as provas constantes deste processo para se concluir que essa conduta vinha ou vem sendo repetida com seus colegas de trabalho, especialmente com o recorrido, no mínimo, desde 2015.

Ainda, não há falar em inexistência de nexo de causalidade, como quer o recorrente. As provas testemunhais foram exaustivamente claras a esse respeito.

Vislumbra-se, assim, a conduta abusiva e reiterada contra a dignidade/integridade psíquica do recorrido, fato que certamente degradou o clima no trabalho, estando claramente presente a intenção do assediador, o dano (dano moral que deriva automaticamente da agressão) e a repetição.

Pelo exposto e por tudo que dos autos consta, considerando não ter o recorrente acostado provas em sentido diverso, mantenho a sentença quanto ao dano moral, nos próprios termos e fundamentos jurídicos.

Por oportuno, ante a inexistência de insurgência quanto ao valor estabelecido pelo Juízo a título de indenização, mantenho o valor fixado.

Improvido.

2.2.2 DOS HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS SUCUMBENCIAIS

Nesse aspecto, o recorrente foi condenado ao pagamento da verba honorária pela sucumbência no importe de 10% (dez por cento) do valor da liquidação de sentença, ante o estabelecido no art. 791-A, § 2º, da CLT.

O Município contrapõe-se, afirmando que por entender não configurado o assédio moral, não haveria condenação para si e, portanto, nada que se falar sobre pagamento de honorários de sucumbência.

Pois bem. Mantida que foi a sentença na parte relativa à condenação por danos morais, conforme fundamentação do tópico anterior, devidos são os honorários na forma requerida e deferida, razão pela qual nega-se provimento.

2.3 DA JUSTIÇA GRATUITA

O Recorrente, baseando-se na inexistência de configuração do assédio moral, argumenta que, com o advento da reforma trabalhista, a concessão do benefício da assistência judiciária gratuita deve se limitar àqueles que percebem salário igual ou inferior a 40% do limite máximo do Regime Geral da Previdência Social. Por conseguinte, argui que conforme consta em suas fichas financeiras, o reclamante possui remuneração acima desse limite, razão pela qual não faria jus à justiça gratuita concedida pelo juízo de primeiro grau.

Analiso.

Referido benefício está delimitado pelo art. 790, §3º, da CLT, cuja nova redação, após a inovação legislativa, garante a isenção do pagamento das custas processuais, inclusive traslados e instrumentos, àqueles que percebam "salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social," assim, havendo presunção legal de hipossuficiência nessa circunstância.

Para os demais trabalhadores que perceberem salário superior ao limite estabelecido não caberá aludida presunção de hipossuficiência, devendo a parte que pretender a concessão do benefício comprovar a efetiva insuficiência de recursos, consoante preconiza o §4º do mesmo dispositivo celetista (incluído pela Lei nº 13.467/2017).

Nesse sentir, levando em conta o princípio da proteção que norteia todo o espectro do Direito Laboral, principalmente em sua vertente do *in dubio pro operario*, necessário inferir, primeiramente, que quando a novel legislação fala em "àqueles que percebam salário" há referência à efetiva quantia recebida pelo trabalhador, não sendo possível considerar o valor nominal de seu contracheque (valor bruto) para fins de concessão da gratuidade de Justiça.

Ora, quem percebe algo, deve efetivamente ter disponível o que recebeu, não sendo sequer lógico utilizar o valor bruto do contracheque como parâmetro de sua remuneração, já que o montante não era disponibilizado ao reclamante em sua integralidade.

À vista da legislação aplicável ao caso concreto, e levando em contra a letra fria da lei, bem como analisando-se o conteúdo do documento de fl. 25 (ID. D4e498f), deve ser dado provimento ao recurso patronal, no particular. Isso porque o salário efetivamente recebido pelo reclamante, conforme se observa no mencionado documento, é superior a 40% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social, adotado como parâmetro inicial para deferimento ou indeferimento da justiça gratuita.

Por conseguinte, dou provimento ao recurso ordinário, no particular, para reformar a sentença de origem na parte em que concedeu o benefício da justiça gratuita ao recorrido.

Acolho.

2.4 CONCLUSÃO

DESSA FORMA, conheço do recurso ordinário. No mérito, dou parcial provimento ao apelo, apenas para indeferir os benefícios da justiça gratuita ao obreiro, tudo nos termos da fundamentação precedente.

3 DECISÃO

ACORDAM os Magistrados integrantes da 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região, à unanimidade, conhecer do recurso ordinário. No mérito, dar parcial provimento, nos termos do voto da Relatora. Sessão de julgamento realizada no dia 14 de junho de 2018.

Porto Velho/RO, 14 de junho de 2018.

(assinado digitalmente)

DESEMBARGADORA VANIA MARIA DA ROCHA ABENSUR

RELATORA