



**ACÓRDÃO**  
**0000596-83.2014.5.04.0251 RO**

**Fl. 1**

**DESEMBARGADOR FRANCISCO ROSSAL DE ARAÚJO**  
**Órgão Julgador: 8ª Turma**

**Recorrente:** RICARDO LUIS DOS SANTOS PODLASINSKI - Adv.  
Marisa Inês Bernardi de Oliveira

**Recorrido:** WMS SUPERMERCADOS DO BRASIL LTDA. - Adv.  
Flávio Obino Filho

**Origem:** 1ª Vara do Trabalho de Cachoeirinha

**Prolator da Sentença:** JUÍZA PATRICIA ZEILMANN COSTA

#### **E M E N T A**

**INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. CANTO E DANÇA MOTIVACIONAIS. "WAL MART CHEER".** As práticas motivacionais devem ser implementadas pelo empregador com o devido cuidado e respeito à pessoa dos trabalhadores, tendo sempre em mente que a remuneração a eles alcançada se dá em troca do respectivo trabalho/tempo à disposição, no que não se compreende a obrigatoriedade de participação em todo e qualquer ato (canto, dança, gritos de guerra) alheios às funções para as quais o trabalhador foi contratado. Ainda que, na visão da empresa, essas práticas não acarretem nenhum constrangimento aos seus funcionários, essa avaliação é subjetiva, em muito dependente das características pessoais (principalmente introversão x extroversão) de cada um. O certo é que, ainda que a força de trabalho do empregado não se separe da pessoa do empregado, é a primeira que é alienada em troca do salário, e não a segunda. Dito de outra forma, no tempo em que o trabalhador está à disposição da empresa, está para uma finalidade, constante do contrato de trabalho, de maneira que qualquer alteração dessa finalidade de modo que ela recaia sobre a pessoa do trabalhador, sem qualquer vinculação com a função para a qual foi contratado (o



**ACÓRDÃO**  
**0000596-83.2014.5.04.0251 RO**

**Fl. 2**

que se dá quando aos trabalhadores é determinado que cantem, dancem, façam "palhaçadas", etc.), poderá configurar-se o dano moral, uma vez que, como já visto, ingressar-se-á na esfera subjetiva de avaliação, em que cada pessoa poderá (a depender de suas características pessoais) sentir-se constrangida e humilhada, e, nesse caso, fará jus à indenização. Recurso do autor provido para condenar a ré ao pagamento de indenização por danos morais.

## **ACÓRDÃO**

Vistos, relatados e discutidos os autos.

ACORDAM os Magistrados integrantes da 8ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 04ª Região: preliminarmente, por unanimidade, não conhecer das contrarrazões da ré, pois inexistentes. No mérito, por maioria, vencido parcialmente o Exmo. Des. João Paulo Lucena, dar parcial provimento ao recurso do reclamante para condenar a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais no valor de R\$ 7.500,00. Valor da condenação acrescido em R\$ 7.500,00, custas em R\$ 150,00.

Intime-se.

Porto Alegre, 30 de abril de 2015 (quinta-feira).

## **RELATÓRIO**

Inconformado com a sentença de fls. 216/231v, que julgou a ação procedente em parte, recorre ordinariamente o reclamante, conforme razões de fls. 233/238.

Requer a condenação da ré ao pagamento de indenização por danos



**ACÓRDÃO**  
**0000596-83.2014.5.04.0251 RO**

**Fl. 3**

morais e adicional de insalubridade em grau máximo.

Custas processuais dispensadas na forma da lei.

A reclamada apresenta contrarrazões às fls. 242/243.

Pelo contexto fático do processo (alegações e provas), verifica-se que a parte autora desempenhava as funções de vendedor e que o período de trabalho foi de 01/08/2011 a 17/03/2014.

Sobem os autos a este Tribunal para julgamento, sendo distribuídos a este Relator.

É o relatório.

**V O T O**

**DESEMBARGADOR FRANCISCO ROSSAL DE ARAÚJO (RELATOR):**

**1. Preliminarmente. Não conhecimento das contrarrazões da reclamada. Irregularidade de representação.**

A reclamada apresenta contrarrazões (fls. 242/243) ao recurso ordinário do autor.

Ocorre que a advogada que assina digitalmente a peça, Maria Fernanda Tubino Pereira (OAB/RS 77379), não se encontra devidamente habilitada para atuar no feito.

Registre-se que a procuração apresentada pela reclamada à fl. 169 não outorga poderes a tal procuradora.

Não há a possibilidade de se entender que houve mandato tácito, já que



**ACÓRDÃO**  
**0000596-83.2014.5.04.0251 RO**

**Fl. 4**

este só se configura quando há ato processual praticado pelo advogado em companhia da parte, como ocorre, por exemplo, na audiência, o que não ocorreu em relação à signatária do recurso, tendo em vista que nas audiências realizadas no feito (atas de fls. 104/104v e 212/213v) a ré se fez acompanhar por outros advogados.

Entende-se que se encontra irregular a representação da recorrente, nos termos da Súmula nº 164 do TST:

*PROCURAÇÃO. JUNTADA (nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. O não-cumprimento das determinações dos §§ 1º e 2º do art. 5º da Lei nº 8.906, de 04.07.1994 e do art. 37, parágrafo único, do Código de Processo Civil importa o não-conhecimento de recurso, por inexistente, exceto na hipótese de mandato tácito.*

Não se conhece das contrarrazões da ré, pois inexistentes.

## **2. Mérito. Recurso ordinário do reclamante**

### **2.1 Adicional de insalubridade**

O reclamante apresenta recurso ordinário. Assevera que, no desempenho das funções de vendedor, manteve contato com produtos como Varsol, álcool, sabões, detergentes, Veja, Ajax, lustra móveis etc, os quais eram utilizados na limpeza do setor e das mercadorias. Refere as ponderações feitas pelo perito técnico no processo nº 0000228-66.2010.5.04.0008, que entendeu ser insalubre o produtos Varsol. Argumenta que a reclamada não fornecia equipamentos de proteção individual, circunstância mencionada pelo perito no laudo. Discorre sobre os efeitos nocivos provocados pelo Varsol. Informa que "nos últimos meses foram realizadas mais de cinquenta



**ACÓRDÃO**  
**0000596-83.2014.5.04.0251 RO**

**Fl. 5**

perícias de colegas do reclamante que exerciam a função de vendedores, e todos os peritos, sem exceção, concluíram seus laudos pela existência de insalubridade em grau médio". Apresenta decisões favoráveis. Diz que o contato era diário. Requer a condenação da reclamada ao pagamento de adicional de insalubridade em grau máximo durante todo o contrato (fls. 233v/235).

A sentença julgou improcedente o pedido. Entendeu a magistrada recorrida que a conclusão do perito teria sido suficientemente fundamentada, não tendo sido afastada por outros meios de prova (fls. 221v/222).

É direito dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social, adicional de remuneração para as atividades insalubres (artigo 7º, XXIII da Constituição Federal). Serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos (art. 189 CLT).

A eliminação ou a neutralização da insalubridade ocorre com a utilização de equipamentos de proteção individual ao trabalhador, que diminuam a intensidade do agente agressivo a limites de tolerância (art. 191, II da CLT; item 15.4.1, "a" da NR 15). Ainda, a empresa é obrigada a fornecer aos empregados, gratuitamente, equipamento de proteção individual adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes e danos à saúde dos empregados (art. 166 da CLT; item 6.3 da NR 06).



**ACÓRDÃO**  
**0000596-83.2014.5.04.0251 RO**

**Fl. 6**

Foi realizada perícia técnica (fls. 195/198). Descrevendo as atividades desempenhadas, o reclamante afirmou ao perito que, ocupante do cargo de vendedor do setor de Eletro, atendia clientes, realizava a troca de mercadorias, tirava manchas de etiquetas de eletrodomésticos a cada 20 ou 30 dias com uso do produto Vasol (fl. 196). Com uso de álcool etílico, tirava pó de mercadorias, sendo que, a cada 15 ou 30 dias, limpava a prateleira tirando as mercadorias, passando pano. O autor referiu ao perito que também utilizava o produto Ajax Multiuso *spray* (fl. 196).

O *expert* considerou que, levando-se em conta outras inspeções, não teria notícias a respeito do uso do Vasol, que representaria produto insalubre composto por conter mistura de hidrocarbonetos (naftênicos, parafínicos, aromáticos e enxofre) e solventes aromáticos (fl. 196v).

A conclusão do perito foi de que o trabalho ocorreu em condições salubres (fl. 197v).

O reclamante impugnou o laudo (fls. 204/211), argumentando que, ao contrário do que concluiu o perito, o produto Varsol teria em sua composição agentes insalubres em grau máximo.

Ao contrário do que alega o reclamante, o perito não desconsiderou o produto Vasol como insalubre em grau máximo, contudo, entendeu que tal substância não era utilizada na reclamada. Ademais, tal como entendeu o Juízo recorrido, competia ao autor, pois fato constitutivo de seu direito, nos termos dos artigos 818 da CLT e 333, inciso I, do CPC, a demonstração de que o produto em questão era utilizado na reclamada, contudo, tal prova não foi produzida. Registre-se que a testemunha ouvida não fez referência a substâncias insalubres com as quais o autor supostamente manteve contato



**ACÓRDÃO**  
**0000596-83.2014.5.04.0251 RO**

**Fl. 7**

(fls. 212/213v).

Nega-se provimento ao recurso ordinário do reclamante.

## **2.2 Responsabilidade civil. Danos morais.**

O reclamante apresenta recurso ordinário. Diz que eram realizadas de 03 a 04 reuniões semanais com o objetivo de se discutir, dentre outros pontos, o não atingimento das metas estabelecidas. Aduz que as reuniões eram presididas pelos gerentes Carlos Alberto Correia dos Santos e Francisco Fadini, os quais ofendiam moralmente o reclamante e seus colegas, utilizando de termos como "incompetentes, inúteis e vendedores de merda". Refere que o chefe de segurança, Cristiano Fernandes Chaves também participava das reuniões intimidando os vendedores e os acusando de furtar mercadorias. Salaria que eram ameaçados de dispensa no caso de não atingirem as metas. Acrescentou que participava de reuniões nas quais era obrigado a idolatrar a marca WMS, cantando músicas, batendo palmas e dançando ao som do hino e do *jingle* da empresa. Assevera que o gerente Carlos lhe chamava para rebolar o quadril perante os demais colegas. Informa que todos os demais colegas tinham acesso ao ranking da empresa, podendo identificar os melhores e piores vendedores do mês. Diz que eram obrigados a realizar vendas com garantia ou seguro embutido, caso contrário o gerente não autorizaria a venda. Cita a sujeição a programa de "melhoria", que nada mais eram do que advertências. Ressalta que não podiam beber água durante o trabalho e, se ficassem com sede, deveriam comprar sua própria bebida. Requer a condenação da reclamada ao pagamento de indenização por danos morais sofridos (fls. 235/238).

A sentença julgou improcedente o pedido do reclamante. Considerou a



**ACÓRDÃO**  
**0000596-83.2014.5.04.0251 RO**

**Fl. 8**

magistrada que a existência de *ranking* de vendedores, ou a participação do autor em política de orientação para melhoria não seriam elementos capazes de caracterizar ato ilícito causador de dano moral, sobretudo quando ausentes provas da intenção deliberada de ofender o trabalhador. Ponderou que os fatos verificados corresponderiam a "contratempos comuns ao cotidiano de qualquer relação de emprego, não podendo entender que tenham atingido proporções mais significativas a ponto de caracterizar o ilícito do empregado". Ressaltou que as atividades motivacionais denominadas de "cheer" não sujeitariam o trabalhador a situação constrangedora perante os demais colegas. Por fim, entendeu inexistir prova de ameaças de dispensa, trabalho sem acesso gratuito à água ou a obrigatoriedade de venda com garantia estendida (fls. 226/228v).

Em sua defesa, a reclamada impugnou as declarações do autor, asseverando que mantinha bom relacionamento com seus empregados, adotado instrumentos como a "política de portas abertas" e a "política de respeito ao indivíduo", através das quais o trabalhador descontente pode, por meio de ligação gratuita, fazer reclamações sem necessidade de identificação. Referiu que, em reuniões denominadas "mondays", era entoado o canto motivacional da empresa, "Wal Mart Cheer" (fls. 121/129).

O dano moral constitui na lesão de interesses não patrimoniais de pessoa física ou jurídica, provocada pelo fato lesivo. Conforme ensina WILSON MELO DA SILVA, são lesões sofridas pelo sujeito físico ou pessoa natural de direito ou em seu patrimônio ideal, entendendo-se por patrimônio ideal, em contraposição ao patrimônio material, o conjunto de tudo aquilo que não seja suscetível de valor econômico. Seu elemento característico é a dor, tomado o termo em seu sentido amplo, abrangendo tanto os sofrimentos meramente físicos como os morais propriamente ditos (SILVA, Wilson Melo





**ACÓRDÃO**  
**0000596-83.2014.5.04.0251 RO**

**Fl. 9**

da. O Dano moral e sua reparação. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1999, pp. 13-4).

A doutrina divide o dano moral em direto e indireto. Dano moral direto consiste na lesão a um interesse que visa a satisfação ou gozo de um bem jurídico extrapatrimonial, contido nos direitos da personalidade (vida, integridade corporal, liberdade, honra, decoro, entre outros) ou nos atributos da pessoa (nome, capacidade e estado de família). Dano moral indireto consiste na lesão a um interesse tendente à satisfação ou gozo de bens jurídicos patrimoniais, que produz um menoscabo a um bem extrapatrimonial ou, em outras palavras, é uma lesão não patrimonial decorrente de uma lesão a um bem patrimonial da vítima (DINIZ, Maria Helena. Curso de direito civil brasileiro. v. 7, 4. ed. São Paulo: Saraiva, 1988, p. 73).

Para a apreciação do dano moral é necessária, como em qualquer outro caso de responsabilidade civil, a existência dos pressupostos consistentes na existência do dano e no nexo de causalidade entre o dano e a ação que o produziu.

À parte autora cabe a demonstração do prejuízo que sofreu, pois essa noção é um dos pressupostos de toda a responsabilidade civil. Só haverá a responsabilidade civil se houver um dano a reparar. Para que haja um dano indenizável, são necessários os seguintes requisitos: a) diminuição ou destruição de um bem jurídico, patrimonial ou moral pertencente a uma pessoa; b) efetividade ou certeza do dano; c) causalidade; d) subsistência do dano no momento da reclamação/legitimidade; f) ausência de causas excludentes da responsabilidade (DINIZ, Maria Helena, Ob. cit., pp. 53-4).

Realizada audiência de prosseguimento, o reclamante, em seu depoimento



**ACÓRDÃO**

**0000596-83.2014.5.04.0251 RO**

**Fl. 10**

peçoal, disse (fls. 212/212v): *"que havia as reuniões diária de piso e uma reunião semanal com o gerente do setor, quando eram cobradas as metas; que nessa reunião semanal com o gerente eram cobrados e ameaçados pelo não atingimento das metas de vendas; que o depoente foi advertido, com ingresso para melhoria, pelo não atingimento das metas de vendas; (...) que as reuniões de piso não acrescentava nada em relação ao setor de venda de eletro; que nessas reuniões de piso tinha que cantar e dançar, sendo escalados em dois vendedores do eletro por dia; que caso se recusassem a participar dessa reunião de piso dançando e cantando eram ameaçados de ingresso no sistema de melhoria; que quando do ingresso do depoente, a reclamada disse que nas reuniões de integração de que a participação das reuniões diária de piso não era obrigatória, mas na prática era diferente e era de participação compulsória.; que essas reuniões de piso duravam em média de 20 a 30 minutos; que no turno de trabalho do depoente (noite) eram de 12 a 13 vendedores, sendo no total 17 vendedores; que os vendedores do turno da manhã participavam da reunião no seu turno; que as reuniões de piso ocorriam geralmente no depósito da reclamada, que era maior e mais aberto; que as reuniões de piso não ocorriam dentro da loja; que as reuniões de setor semanais com o gerente eram realizadas no próprio setor de eletro".*

A reclamada, em seu depoimento pessoal, informou (fls. 212v/213): *"o tratamento dispensados aos funcionários pelos gerentes Carlos Alberto e Francisco Fadini era normal e dentro dos parâmetros profissionais; que o reclamante participava das reuniões de piso; que essas reuniões de piso eram de caráter motivacional e eram tratados assuntos relativos às*



**ACÓRDÃO**  
**0000596-83.2014.5.04.0251 RO**

**Fl. 11**

*vendas; que para essas reuniões de piso as equipes de vendas se revezavam para participar ; que a frequência das reuniões de piso eram diárias; que não sabe a frequência em que eram realizadas as reuniões específicas do setor do reclamante; que nessas reuniões de setor a reclamada fazia a exposição do ranking de vendas; que a depoente não sabe informar se o reclamante passou pelo sistema de melhoria na reclamada".*

A testemunha do autor, Luiz Carlos da Silva Borges, vendedor, disse (fls. 213/213v): *"que os vendedores eram escalados em rodízio para a participação obrigatória nas reuniões diárias de piso, indo às vezes um, outras dois e até três vendedores; que as reuniões de setor eram realizadas conforme a necessidade do serviços, sendo às vezes até diárias ou duas vezes por semana, no mínimo uma reunião de setor por semana; que nessas reuniões de setores eram feitas cobranças "bem ásperas", onde era dito "vamos vender seus incompetentes", "vocês querem ficar?" "há outras pessoas aguardando para ingressar no lugar de vocês"; que essas cobranças eram feitas pelo gerente Ubirajara, Cleocir Ferreira, e ultimamente Tiago, pelo que lembra; que esclarece que não chegavam a dizer a palavra "incompetente", mas deixavam subentendido; que o depoente trabalhou com o gerente Carlos Alberto e João Francisco Fadini, que eram especialmente agressivos e mais deixavam os vendedores constrangidos, ameaçando advertências até por escrito; que Carlos Alberto era o gerente que mais constrangia e ameaçava os vendedores nas reuniões semanais; que o depoente já presenciou o gerente João Francisco cobrando metas do reclamante e de outros colegas, ameaçando que teria que "mandar dois ou três embora, para ver*



**ACÓRDÃO**

**0000596-83.2014.5.04.0251 RO**

**Fl. 12**

*se melhora"; que nas reuniões de piso eram passadas informações gerais da loja, e depois efetuavam dança motivacional, rebolando, batendo palma; que se não batessem palmas, eram chamados à atenção na hora para efetuar o ato; que lembra que o reclamante participou dessas reuniões de piso, inclusive tendo que usar peruca; que o depoente desligou-se da reclamada em 19.05.2014; que o depoente não tem conhecimento de que o reclamante tenha passado pelo sistema de melhoria na reclamada"*

As declarações prestadas pela testemunha ouvida confirmam que o autor era sujeito à participação em reuniões nas quais era obrigado entoar cântico motivacional da ré, bem como sofria pressão em decorrência do não cumprimento de metas.

A cobrança de metas é algo inerente à atividade econômica, e seu exercício deve se dar dentro dos limites do poder diretivo do empregador, iluminado, para tanto, pela boa-fé objetiva. Dito de outro modo, ao empregador é dado exigir resultados de seus empregados, buscando a melhoria e o aumento da produtividade, porém deverá fazê-lo com observância da dignidade inerente a qualquer ser humano e em especial dos direitos do empregado. O abuso da cobrança de metas é abuso de direito, constituindo ato ilícito, nos termos do art. 187 do Código Civil, indenizável nos termos do art. 927 do mesmo Código.

A prova produzida demonstrou que a cobrança realizada pelos prepostos da ré excedeu os limites do poder diretivo do empregador, ou seja, de forma capaz de ofender a dignidade da parte autora, caracterizando ato ilícito causador de dano moral indenizável.

No que diz respeito às reuniões de motivação, tem-se que as práticas



**ACÓRDÃO**  
**0000596-83.2014.5.04.0251 RO**

**Fl. 13**

motivacionais devem ser implementadas pelo empregador com o devido cuidado e respeito à pessoa dos trabalhadores, tendo sempre em mente que a remuneração a eles alcançada se dá em troca do respectivo trabalho/tempo à disposição, no que não se compreende a obrigatoriedade de participação em todo e qualquer ato (canto, dança, gritos) alheios às funções para as quais o trabalhador foi contratado. Ainda que, na visão da empresa, essas práticas não acarretem nenhum constrangimento aos seus funcionários, essa avaliação é subjetiva, em muito dependente das características pessoais (principalmente introversão x extroversão) de cada um.

O certo é que, ainda que a força de trabalho do empregado não se separe da pessoa do empregado, é a primeira que é alienada em troca do salário, e não a segunda. Dito de outra forma, no tempo em que o trabalhador está à disposição da empresa, está para uma finalidade, constante do contrato de trabalho, de maneira que qualquer alteração dessa finalidade de modo que ela recaia sobre a pessoa do trabalhador, sem qualquer vinculação com a função para a qual foi contratado (o que se dá quando aos trabalhadores é determinado que cantem, dançam, façam "palhaçadas", etc.), poderá configurar-se o dano moral, uma vez que, como já visto, ingressar-se-á na esfera subjetiva de avaliação, em que cada pessoa poderá (a depender de suas características pessoais) sentir-se constrangida e humilhada, e, nesse caso, fará jus à indenização.

É essa a situação do caso sob exame, em que o canto motivacional da empresa reclamada, que envolvia também dança, extrapola as obrigações assumidas pelo empregado (dar trabalho), sendo assim passíveis de causar sentimentos de constrangimento e humilhação, mormente porque essas atividades poderiam ser vistas por outras pessoas (clientes e



**ACÓRDÃO**  
**0000596-83.2014.5.04.0251 RO**

**Fl. 14**

fornecedores), nos termos da prova testemunhal.

A prática retratada nos autos é de conhecimento deste Regional, que vem reconhecendo-a como efetiva extrapolação vexatória e indenizável do poder diretivo do empregador. Nessa linha, as seguintes decisões envolvendo a matéria:

*RECURSO ORDINÁRIO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL. CANTO MOTIVACIONAL "WAL MART CHEER". Como bem ponderado na sentença, as táticas motivacionais, em princípio, não ferem a dignidade do empregado, desde que não caracterizem conduta abusiva capaz de causar o dano moral ao expor o empregado a situação que requeira desembaraço e extroversão acima dos limites esperados da média dos cidadãos em ambiente estranho ao seu meio de convívio doméstico. O abuso ocorreu, no caso dos autos, em que não só a participação não se dava de maneira espontânea, e sim sob pena de "receber um "gancho" ou "melhoria", sendo que 3 era motivo para demissão", como referido pela prova oral, como, ainda, incluía a necessidade de rebolar na frente de colegas. (TRT da 4ª Região, 4a. Turma, 0001191-94.2012.5.04.0302 RO, em 29/08/2013, Desembargador Gilberto Souza dos Santos - Relator. Participaram do julgamento: Desembargador Ricardo Tavares Gehling, Desembargador George Achutti)*

*DANO MORAL. A estratégia motivacional, por si só, não extrapola do poder diretivo do empregador. Todavia, comprovada a exigência de participação compulsória nas*



**ACÓRDÃO**  
**0000596-83.2014.5.04.0251 RO**

**Fl. 15**

*atividades, as quais incluíam pagamento de "prendas" como dancinhas e rebolados para o divertimento de uns em detrimento do constrangimento de outros, incluindo o reclamante, comprovado está o dano e a responsabilidade de ressarcimento imposta à reclamada. (TRT da 4ª Região, 4a. Turma, 0000751-98.2012.5.04.0302 RO, em 23/05/2013, Juiz Convocado João Batista de Matos Danda - Relator. Participaram do julgamento: Desembargador Ricardo Tavares Gehling, Desembargador George Achutti)*

*DANO MORAL. Procedimento vexatório implementado pelo empregador caracteriza dano moral. (TRT da 4ª Região, 2a. Turma, 0000458-29.2012.5.04.0141 RO, em 05/12/2013, Desembargadora Vania Mattos - Relatora. Participaram do julgamento: Desembargadora Tânia Rosa Maciel de Oliveira, Desembargador Raul Zoratto Sanvicente)*

Logo, restam caracterizados atos ilícitos praticados pela reclamada, sendo viável a fixação da indenização pretendida.

Quanto ao valor da indenização por danos morais, tem-se que tal indenização carrega caráter punitivo e compensatório, visando, também, a servir como medida pedagógica. Ao fixar o valor da indenização, o juiz precisa balizar-se de acordo com critérios mais ou menos objetivos, como a condição econômica das partes, o grau de culpa do ofensor e a gravidade do dano. O valor, ainda, deve observar uma certa razoabilidade, de forma a não cair nos extremos do alcance de valores irrisórios ou montantes que importem no enriquecimento da vítima ou ruína do devedor.



**ACÓRDÃO**  
**0000596-83.2014.5.04.0251 RO**

**Fl. 16**

Saliente-se que não há uma forma rígida de se estabelecer a reparação por danos morais, mesmo porque ninguém, à exceção da pessoa sofredora do dano, conseguirá avaliar exatamente sua dimensão. Em razão disso, tenta-se estabelecer um valor, à vista dos elementos de prova dos autos e levando-se em consideração o grau de reprovabilidade, que permita alcançar à vítima uma compensação razoável, satisfatória, sempre com observância tanto ao princípio que veda o enriquecimento ilícito quanto ao risco de inocuidade da indenização. Não há como evitar que, em alguma medida, a indenização acabe arbitrada pelo Juízo que reconhece o dever de indenizar.

Levando em consideração esses elementos, e salientando-se que foram identificados duas práticas ilícitas pela ré (cobranças abusivas e sujeição do empregado a práticas motivacionais humilhantes) arbitra-se em R\$ 7.500,00 o valor da indenização devida. Não se está desconsiderando o fato de a reclamada ser empresa de grande porte, e sim atentando para o fato de que a situação retratada nos presentes autos já foi e está sendo objeto de diversas demandas indenizatórias, não sendo a presente condenação isolada. O montante total desses feitos certamente possibilitará o cumprimento das funções punitiva e pedagógica da indenização.

Vale lembrar que a indenização fixada compensa a vítima do assédio moral decorrente tanto da questão relativa aos cânticos motivacionais como da cobrança abusiva de metas, o que também é levado em consideração para fins de arbitramento do valor.

Dá-se provimento ao recurso do reclamante para condenar a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais no valor de R\$ 7.500,00, valor





**ACÓRDÃO**  
**0000596-83.2014.5.04.0251 RO**

**Fl. 17**

a ser atualizado a partir da publicação da presente decisão.

**DESEMBARGADOR JOÃO PAULO LUCENA:**

**2.2 Responsabilidade civil. Danos morais.**

Peço vênua ao Exmo. Relator para divergir apenas quanto ao valor da indenização.

Nestes casos de prática reiterada de assédio moral por empresas do porte da ora reclamada, que adotam estratégias de gestão embasadas na humilhação e exposição de empregados, inclusive com condenações judiciais e ações do MPT às mancheias, entendo que deve prevalecer o aspecto pedagógico-punitivo no arbitramento da indenização.

O enorme porte do capital social do reclamado (R\$ 2.449.391.297,99, em dezembro de 2010, dado este de conhecimento porque constante em vários outros processos) deve ser considerado no momento do arbitramento do *quantum* compensatório, tendo sido recentemente apontado o grupo transnacional Walmart pela mídia especializada como a maior empresa do mundo (in <http://brasileconomico.ig.com.br/negocios/2014-07-07/revista-fortune-aponta-walmart-como-maior-empresa-do-mundo.html>) e 19ª maior empresa do Brasil no ano de 2013, ao que se soma o caráter pecuniário, preventivo e pedagógico que deve ser dado à indenização fixada.

A adequação dos valores relativos às indenizações por dano moral arbitradas por esta Justiça Especializada dependerão sempre das circunstâncias específicas do caso concreto, sendo imprescindível que a compensação para o ofendido não seja meramente simbólica e ou irrisória,



**ACÓRDÃO**

**0000596-83.2014.5.04.0251 RO**

**Fl. 18**

sob pena de representar um verdadeiro incentivo ao ofensor e um gravame adicional ao ofendido (in Valor adequado nas ações de indenização por dano moral. Revista Âmbito Jurídico, por João Ghisleni Filho, Flavia Lorena Pacheco, Luiz Alberto de Vargas, Ricardo Carvalho Fraga, disponível na internet em 04/09/2014 no endereço [http://www.ambito-juridico.com.br/site/?artigo\\_id=9196&n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura](http://www.ambito-juridico.com.br/site/?artigo_id=9196&n_link=revista_artigos_leitura)).

Assim, entendo que é de ser arbitrado o valor de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), tendo-se em conta as circunstâncias do caso concreto, a natureza e a extensão do dano, o potencial econômico da reclamada e, ainda, o caráter punitivo-pedagógico da indenização, tal como venho arbitrando em casos análogos ao presente.

**DESEMBARGADOR JURACI GALVÃO JÚNIOR:**

Peco venia ao Exmo. Des. Lucena, mas acompanho o voto do Des. Relator.

---

**PARTICIPARAM DO JULGAMENTO:**

**DESEMBARGADOR FRANCISCO ROSSAL DE ARAÚJO (RELATOR)**

**DESEMBARGADOR JOÃO PAULO LUCENA**

**DESEMBARGADOR JURACI GALVÃO JÚNIOR**