



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região

Recurso Ordinário Trabalhista 0101086-42.2021.5.01.0481

Relator: MARIA HELENA MOTTA

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 04/05/2023

Valor da causa: R\$ 1.211.290,02

Partes:

RECORRENTE: ---- ADVOGADO: NAIARA VIRGINIO RANGEL **RECORRENTE:** ----
ADVOGADO: JULIANA NUNES ADVOGADO: BRUNO BONILHA DE MATOS ADVOGADO:
GIANCARLO BORBA **RECORRENTE:** ---- ADVOGADO: RENATA MARTINS MOURA MEILER
RECORRIDO: ---- ADVOGADO: FABIO GOMES DE FREITAS BASTOS ADVOGADO: NAIARA
VIRGINIO RANGEL **RECORRIDO:** ---- ADVOGADO: JULIANA NUNES ADVOGADO: BRUNO
BONILHA DE MATOS ADVOGADO: GIANCARLO BORBA **RECORRIDO:** ---- ADVOGADO:
RENATA MARTINS MOURA MEILER **PAGINA_CAPA_PROCESSO_PJECUSTOS LEGIS:**

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO



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

PROCESSO nº 0101086-42.2021.5.01.0481 (ROT)

RECORRENTES: ----

RECORRIDOS----RELATORA: MARIA HELENA MOTTA

EMENTA

RECURSO ORDINÁRIO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. OFENSAS. XENOFOBIA E RACISMO. Há dano moral por ofensas com cunho de racismo e xenofobia, que violam direito de personalidade, de cunho extrapatrimonial, garantido pela ordem jurídica internacional e nacional consubstanciada em inúmeras normas cujo objetivo é o combate às *desigualdades em geral: Declaração Universal dos Direitos do Homem (ONU/1948); Convenção Americana de Direitos Humanos (art. 24); Convenção para eliminação de todas as formas de discriminação racial, xenofobia e outras manifestações de intolerância (ONU/1966 (Decreto Legislativo n. 65.810, de 8 de dezembro de 1969).*

RELATÓRIO

Trata-se de recurso ordinário em que figuram como partes: ---- como recorrentes e recorridos.

Inconformado com a sentença proferida pela 1ª Vara do Trabalho de Macaé, assinada pelo Dr. Vinícius Teixeira do Carmo, que julgou procedente em parte o pedido, **recorre m ordinariamente as partes.**

ID. d793191 - Pág. 1

O reclamante sustenta, em síntese, que é se impõe a **majoração da indenização do dano moral deferida, pois restaram comprovados fatos gravíssimos, com lesão frontal ao direito imaterial do obreiro, em atos de discriminação racial, xenofobia, discriminação de tratamento, além de uma incontestável ociosidade forçada.**

Acresce que passou meses de **sofrimento moral, em decorrência de ter sido destrutado, humilhado e discriminado por superior hierárquico - -----, sem que nenhuma providencia fosse tomada.**

Esclarece que **foi posto em ociosidade forçada** por mais quinze meses; destaca a prova oral que confirma as denúncias que envolviam o Sr. ---- eram no sentido de chamar os brasileiros de macacos, dentre outras ofensas e perseguições .

Refere que a reclamada tomou conhecimento dos fatos, mas foi

Assinado eletronicamente por: MARIA HELENA MOTTA - 12/12/2023 16:32:23 - d793191

<https://pje.trt1.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=2310151722068880000091698691>

Número do processo: 0101086-42.2021.5.01.0481

Número do documento: 2310151722068880000091698691



condescendente; apesar disso, buscou que o mencionado empregado assumisse compromisso com o capitão da embarcação que mudaria seu comportamento, o que não ocorreu.

Sublinha que de maneira geral, os empregados não queriam se indispor com o seu superior, até mesmo porque tinham ciência de denúncias anteriores que em nada resultaram, até mesmo piorando a situação.

Pontua que a demandada atribuiu culpa ao obreiro, aduzindo que este espalhava boatos falaciosos e tendenciosos sobre o Sr. ----, o que é descabido.

Defende **que restou patente a perda de oportunidade, pois foi colocado em ociosidade forçada, sem realizar embarques, por 15 meses;** acena que por força do regulamento NORMAM-13, é imprescindível a realização de embarques para que o empregado possa ascender à função de Comandante / Capitão.

Destarte, argumenta que **por um ato ilegal, perdeu a chance de ascender ao posto de Capitão / Comandante,** já que deixou de embarcar por 15 meses.

Realça que a sentença confirma todos esses fatos, no entanto traz como argumentação que haveria outros fatores para se chegar a capitão/comandante, bem como que o ato de terceiro ocorra em momento no qual já exista a chance de obter determinada vantagem.

O reclamante discorda dessa conclusão e repete que a realização de embarques é o ponto de partida para a obtenção da chance de ascensão.

ID. d793191 - Pág. 2

Conclui ser inafastável a conclusão, **que o possuía expectativa de se tornar Capitão / Comandante,** algo que foi postergado por 15 meses, por culpa das atitudes ilícitas da reclamada, fundamento pelo qual pede indenização.

Adiciona que é estreme de dúvidas **que foi dispensado durante o período de estabilidade como membro da CIPA,** mas o julgado caminhou por entender que a ré pagou a indenização devida pela dispensa antes do fim do período de estabilidade, esclarecendo, em decisão de embargos de declaração, que o pagamento de "outras verbas", no valor de R\$ 32.680,09, seria suficiente para isso.



O demandante não concorda com esse entendimento, primeiramente, por aplicação analógica da Súmula 91 do TST, que induz ao pagamento de verba complessiva.

Manifesta que o artigo 477, §2º da CLT estabelece que o TRCT deve conter especificamente a natureza de cada parcela paga ao trabalhador, o que incoerreu no caso e, ainda que assim fosse, percebe-se claramente, em simples análise da exordial, que os valores não conferem e sequer foram impugnados pela reclamada.

Assevera que na realidade, sempre acreditou que o valor fosse decorrente de algum acerto de pagamento em PLR, algo que também não foi impugnado.

A **1ª reclamada** ----- alega, em resumo, a superficialidade das alegações que embasam o pedido de indenização por dano moral.

Aponta contradições dos depoimentos a respeito do tratamento do Sr. ----- para com o autor e para com os outros empregados brasileiros embarcados e **entende injustificável a indenização deferida (R\$200.000,00).**

Entende que restou comprovado ao longo da instrução **que o suposto tratamento discriminatório alegado jamais ocorreu.**

Reputa imprestáveis os depoimentos, renovando tese aduzidas em razões finais.

Aponta que a exordial contém inúmeras alegações maliciosas e sem qualquer respaldo com a realidade dos fatos e reitera que a dispensa do autor não possui foi irregular ou arbitrária, tendo ocorrido dentro do direito potestativo da reclamada, não configurando sob qualquer aspecto discriminação.

ID. d793191 - Pág. 3

Adiciona um fato que não foi considerado pelo juízo, pois as denúncias feitas pelo reclamante desencadearam um inquérito perante à Polícia Federal (Inquérito no. 500412433.2018.4.02.5103 -processo no. 0500157- 08.2018.4.02.5103), que foi arquivado, confirme Parecer do MPF.

Assinado eletronicamente por: MARIA HELENA MOTTA - 12/12/2023 16:32:23 - d793191

<https://pje.trt1.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=2310151722068880000091698691>

Número do processo: 0101086-42.2021.5.01.0481

Número do documento: 2310151722068880000091698691



Reforça que comprovou por meio de documentos que mantém política interna e programa de treinamento de seus profissionais em combate a práticas discriminatórias e que todas as denúncias objeto do pleito autoral foram investigadas internamente e não confirmadas, o que também foi comprovado ao longo da instrução.

Caso mantida a condenação, refere o exagero do valor fixado e requer seja observada a limitação de sua fixação até o teto estipulado pela lei em caso de ofensa de natureza média, o que importa em indenização de até cinco vezes o último salário contratual do ofendido.

Da mesma forma, pugna pela não aplicação da Súmula 439 do TST, que considera superada pela Lei n. 13.467/2017.

Arremata aduzindo que descabe a condenação solidária e que não reconhece como valor de liquidação os valores anexados à sentença, porquanto deverão ser reanalisados em sede recursal.

A 2ª reclamada - ----- assevera, em resumo, que teve conhecimento que a primeira ré recebeu denúncia anônima que um tripulante estrangeiro, Sr. -----, através do canal de ouvidoria da Petrobrás que estaria tendo atitudes racistas à bordo de embarcação.

Ressalta que esse tripulante, ----- era o DPO sênior do SH1, e o reclamante era o seu back; não trabalhavam juntos, pois um substituía o outro.

Frisa que a primeira reclamada suspendeu temporariamente os embarques do acusado para investigar os fatos, mas a investigação não confirmou a denúncia, conforme inquérito anexado após a audiência de instrução, onde o próprio recorrido requereu a juntada do depoimento da testemunha -----que faltou com a verdade em seu depoimento.

Argumenta que todos, com exceção do reclamante, descrevem o Sr. ----- como uma pessoa muito direta em dar ordens, sério no trabalho a ser executado; da mesma



forma, consideram, exceto o demandante, esta atitude como uma característica de sua personalidade, cultura ou o ambiente offshore, mas de nenhuma maneira entendem isso como um tratamento desrespeitoso pessoalmente.

Repete que nenhum dos empregados questionados, descreveu o Sr. --- --como uma pessoa racista ou com um comportamento racista, ou mesmo como alguém que use palavras ou referências racistas para se dirigir às pessoas.

Repete que foi apurado que o recorrido e o Sr. ----- trabalhavam em turnos e horários diferentes, já que um era back do outro.

Salienta que a investigação concluiu que havia um problema pessoal de relacionamento entre o autor e o Sr. -----, mas **não houve a confirmação de assédio moral, racismo ou xenofobia e ainda que a dispensa do autor tenha sido por este motivo.**

Acresce que a relação entre os dois se desgastou por culpa do reclamante, que tentou colocar os demais tripulantes contra o denunciado, espalhando boatos e denúncias de fatos que não ocorreram.

Enfatiza que foi requerido em audiência que fosse anexado aos autos a íntegra do inquérito pelo advogado do autor, o que foi feito pela primeira reclamada e que pelos documentos, se percebe que todos que foram ouvidos na investigação confirmaram que o ambiente de trabalho era bom e não houve queixas quanto ao comportamento do acusado.

Reputa que o reclamante não conseguiu realizar a prova de ter sofrido assédio e humilhações e que a testemunha em que o juízo se baseou para condenar as rés, faltou com a verdade, como exsurge da investigação juntada.

A segunda testemunha do obreiro também não acresceu nada à lide pois não trabalhou com o autor nem com o suposto ofensor.

Repete que o autor e o Sr. ----- tinham problemas de ordem pessoal, mas o ambiente de trabalho era respeitado, como afirmado em 99% dos depoimentos da investigação.

Defende que não é razoável a condenação que entende carecer de convicção, porque, se o Sr. ----- realmente fosse racista ou xenofóbico, as supostas humilhações não ocorreriam somente com o autor e sim com todos da embarcação, o que não restou confirmado.



Caso seja mantida a sentença, requer a redução do valor deferido a título de indenização, sob pena de violação aos artigos 186, 187, 944 e 927 do código civil e afronta direta aos incisos v e x do artigo 5º da cf/88 95.

No que diz respeito à condenação solidária, frisa que não restou comprovado que o autor lhe tenha prestado serviços na forma apontada na inicial.

Destaca que jamais foi sua empregadora e não praticou qualquer ato ilícito, até porque não restou comprovado tal fato.

Assim, não há que se falar em condenação solidária.

Adiciona que as alegações foram realizadas com participação dos seus prepostos e restou comprovado que não houve crime de racismo, xenofobia ou qualquer outro tipo de assédio.

Contrarrazões ID. 331437b; ID 508bd3b; ID 7c33eb8

O Ministério Público, em Parecer do Dr. Marcelo Oliveira Ramos, opinou pela manutenção da sentença.

É o relatório.

FUNDAMENTAÇÃO

C O N H E C I M E N T O

Conheço do recurso, por preenchidos seus pressupostos de admissibilidade.

MATÉRIA COMUM AOS RECURSOS

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL

Assinado eletronicamente por: MARIA HELENA MOTTA - 12/12/2023 16:32:23 - d793191

<https://pje.trt1.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=2310151722068880000091698691>

Número do processo: 0101086-42.2021.5.01.0481

Número do documento: 2310151722068880000091698691



O autor alegou que foi admitido pela primeira ré - Hélix do Brasil, em **16 /12/2016, como oficial de posicionamento dinâmico; dispensado sem justa causa em 9/10/2019**, reclama as verbas descritas na petição inicial, inclusive condenação solidária da segunda reclamada Siem Offshore -

Aduziu que atuava como Oficial de Posicionamento Dinâmico, ou seja, **trabalhava na 'ponte' da embarcação**, auxiliando todo o comando; esclarece que o Comandante era empregado da 2ª Reclamada e **ainda existia outro Oficial de Posicionamento Dinâmico na embarcação, no seu turno, também empregado da 1ª ré, que era considerado 'sênior', DPO -----.**

Relata que desde que iniciou o seu trabalho embarcado, se ativou normalmente, cumprindo suas obrigações sem nenhum problema, gozando de prestígio que o levou a se candidatar a um cargo na CIPA,

Narra que mesmo assim, **fatos graves e absurdos, passaram a ocorrer praticados pelo Sr. -----, de origem britânica**, o qual, apesar de exercer as mesmas funções, era considerado seu superior por ser 'sênior'.

Frisa que o Sr. -----, deixava bem claro que não gostava de brasileiros, sem um motivo relevante, aparente, mas sempre tratando a todos com extrema agressividade, xingamentos, palavras contra a honra e, principalmente, discriminatórios, se referindo aos brasileiros como "merdas do caralho", "zé boceta do caralho" e "macacos do caralho",

Adicionou que por qualquer coisa que o desagradasse adotava um comportamento extremamente agressivo na ponte de comando, chutando cadeiras, refrigerador, arremessando telefone e reagindo de forma raivosa contra objetos; que tinha o hábito frequente de chamar todos os brasileiros de '*burros*' a cada conversa, no idioma inglês, que não eram 100% compreendidas.

Pontuou que na sua relação com o Sr. -----, em situações de passagem de serviço, corriqueiras do dia a dia, muitas vezes era deixado falando sozinho, e lhe era dito repetidamente: "eu não dou a mínima para você".

Diante de todo esse cenário, pediu, por diversas vezes, reuniões com o Comandante do navio, empregado da 2ª demandada, assim como aos seus superiores administrativos, da 1ª ré, especialmente os de RH, sem êxito.



Salientou que continuou seus relatos sobre a situação envolvendo o Sr. ---, absolutamente insustentável, para todos os empregados em linha Hierárquica, mas **apenas em 27 /12/ 2017, o Comandante do navio, Sr. Erling Halle, já sabedor da rotina de racismo, assédio, xenofobia, opressão e humilhação praticada pelo Sr. -----, os chamou para uma conversa formal.**

Nessa ocasião, o Sr. -----deixou clara a superioridade hierárquica do Sr. -----, bem como demonstrou que era conhecedor de todo o desrespeito praticado pelo Sr. -----.

Assim, formalizou um acordo de relação no trabalho, com o Sr. -----, assinado por todos, em que requereu justamente a melhoria do tratamento pelo Sr. -----, em todos os aspectos narrados; no ensejo de assinar o documento, as palavras do Sr. -----foram: "que se foda".

Após, o Sr. -----realizou um contato com o reclamante, lhe pedindo desculpas e chegando a tentar promover uma relação saudável, o que durou apenas uma semana, tendo na semana seguinte voltando a proferir ofensas, dizendo que "os brasileiros são todos macacos burros".

Destacou que, além disso, os atos não pararam por aí, pois o Sr. -----continuava a depreciar e xingar os brasileiros, culminando no absurdo ato de colocar silver tape câmera, para que ninguém visualizasse seus atos, chegando a abaixar as calças em direção a câmera, tirando sarro do superintendente.

Referiu que prosseguia a reportar as situações ao Comandante, assim como ao seu imediato, o Sr. Andreas, sendo que lhe disseram que essa era uma situação normal do -----, e que teria que ser suportada.

Para piorar toda a situação, as reclamadas, por meio de seus superiores, informaram ao Sr. ----- das denúncias feitas pelo reclamante, sem preservar a sua necessária condição de anônimo, tendo piorado imensamente todo o clima.

Manifestou que nessa ocasião tomou conhecimento que o Sr. -----também teve problemas graves com outros empregados como os Srs. Golden e Parker, sendo que a direção da empresa sempre o protegeu o que lhe conferia maior combustão às atitudes relatadas.

Enfatizou que continuou exercendo suas atividades de forma correta e



zelosa, sem nenhuma intercorrência no trabalho, inclusive exercendo fielmente as suas atividades como *ci*

ID. d793191 - Pág. 8

peiro, porém a sua condição psicológica estava extremamente abalada, com medo e receio a cada embarque, principalmente com o Sr. -----lhe falando, todos os dias, que iria o denunciar e fazer com que fosse dispensado.

Por força dessa situação, alegou que solicitou trocas de embarque, ou de turno, para não mais trabalhar com o -----, mas todos seus pedidos foram negados.

Reportou que a 1ª acionada apenas resolveu realizar uma investigação em 9/5/2018, meses depois de todas as denúncias realizadas, o convocando para um interrogatório do qual, participaram -----e -----, todos empregados da 1ª reclamada.

Frisou que nessa entrevista, expôs tudo que já havia sido demonstrado anteriormente, seja por meio de denúncias, ou mesmo diretamente ao Comandante e seu Imediato, tendo recebido a promessa que alguma atitude seria tomada.

Porém, após esse dia foi alocado para mais um embarque, **tendo sido colocado em ociosidade forçada, a partir desse dia, em uma situação absolutamente inexplicável e ilícita.**

Invocou e-mail de 23/7/2021, no qual a Sra. -----, Gerente de Recursos Humanos da 1ª reclamada, que participou do interrogatório, cancelando o seu próximo embarque, sob a alegação que o estava transferido a uma situação de 'reserva'.

Alerta que indagou sobre sua condição de membro CIPA daquela embarcação, ou seja, desde já a situação era ilegal e abusiva, mas a posição foi mantida, sem nenhuma explicação minimamente razoável; somou que, em contato com colegas de trabalho, teve ciência que foi pedida a sua demissão, justamente por conta das denúncias realizadas, inclusive como forma de proteção ao Sr. -----, o que não foi efetivado tendo em vista a estabilidade como membro da CIPA.

Reitera que a partir dessa data não mais trabalhou, sendo mantido em ociosidade forçada, até a sua dispensa, ficando sem qualquer tipo de labor por aproximadamente 15 meses.



Reputa que a situação de ociosidade forçada, configura uma clara demonstração de assédio moral, tanto que a 1ª Reclamada custeou um curso extremamente importante para todos na sua função (curso), sendo o obreiro o único excluído da sua realização sem qualquer tipo de motivo, tampouco de justificativa.

ID. d793191 - Pág. 9

Entende que esses sucessivos eventos lhe abalavam cada vez mais psicologicamente, chegando a procurar especialistas, justamente porque mantinha a sua vinculação à empresa, a sua responsabilidade como membro da CIPA, porém sem qualquer tipo de labor.

Arremata que, por fim, **em 9/10/2021, ainda no período de estabilidade, foi dispensado sem justa causa**, demonstrando efetivamente que toda a situação vivida pelo obreiro foi extremamente degradante, humilhante, opressora, discriminatória.

Por esses sedimentos, pleiteou a condenação das rés à **reparação por danos morais**, em nível gravíssimo (ou outro a ser atribuído por este Juízo), **conforme artigo 223-G da CLT, no valor correspondente a 50 (cinquenta) salários do trabalhador.**

Defesa escrita da 1ª ré - Hélix do Brasil - aduziu que em 4/12/2017, a Petrobras lhe enviou uma denúncia anônima recebida de um membro da tripulação em SH1/NS-51, com data de 26/11/2017, e tendo sido recebida através do canal da ouvidoria da Petrobras.

Essa denúncia acusou o Sr. ----, DPO Sênior do SH1, de supostamente ter cometido racismo dentro da embarcação. Diante da relevância do tema e prezando sempre por manter um ambiente de trabalho saudável, tomou o cuidado de suspender temporariamente o Sr. ---- da embarcação SH1, e em seguida tomou as providências necessárias para realizar uma investigação interna sobre o ocorrido.

Discorreu que essa investigação concluiu que não havia evidência de racismo; a contrario senso apurou que os problemas eram um resultado de meros conflitos de personalidades entre dois membros da tripulação.

Ressalvou que a conclusão da investigação foi enviada à Petrobras em 5/1/2018, sendo que, diante da constatação da inocorrência dos fatos alegados na denúncia, o Sr. --- - retornou à SH1.

Assinado eletronicamente por: MARIA HELENA MOTTA - 12/12/2023 16:32:23 - d793191

<https://pje.trt1.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=2310151722068880000091698691>

Número do processo: 0101086-42.2021.5.01.0481

Número do documento: 2310151722068880000091698691



Destacou ainda que as denúncias feitas pelo reclamante a esse respeito deram azo a um inquérito perante à Polícia Federal (Inquérito no. 5004124-33.2018.4.02.5103 - processo no. 0500157-08.2018.4.02.5103), **que após a realização das investigações cabíveis pelas autoridades competentes, a Justiça Federal acolheu o parecer do MPF e determinou o arquivamento do processo justamente em razão da falta de provas.**

Alardeia que dentro de seu poder potestativo, agiu junto ao reclamante e ao Sr. ---- visando melhorar o convívio dos dois à bordo.

ID. d793191 - Pág. 10

Invoca ainda o documento de acordo sobre relações de trabalho apresentado pelo autor, que a seu ver, não passa de uma demonstração da sua atuação no sentido resolver a pendenga.

Frisou que em momento algum expôs o reclamante quando da realização de suas denúncias, tratando a questão com a discrição exigida; da mesma forma, reputa que não encontra respaldo com a realidade a afirmação do autor de que supostamente teria sido "colocado em ociosidade forçada", pois ao contrário do que aduz, no sentido de que teria sido o único membro excluído da participação do "Curso Kongsberg", na verdade o obreiro foi efetivamente convidado a participar desse treinamento.

Contestação da 2ª ré (ID. 78443d0) - Siem Offshore, impugnando o pedido e aduzindo que, como não era empregadora do autor, adota as razões de defesa da 1ª ré.

O juízo julgou procedente em parte o pedido (sentença ID a767f7e) e deferiu R\$200.000,00 a título de dano moral:

"Da indenização por danos morais

Consta dos autos que o reclamante trabalhou em benefício da primeira reclamada, entre 02/01/2017 e 09/10/2019, quando foi demitido, sem justa causa.

Afirmou o reclamante, na inicial, que, durante o contrato de trabalho, foi vítima de assédio moral, atos de discriminação racial, xenofobia e atos lesivos a sua honra e foi colocado em situação de ócio forçado.



Destacou que, como empregado da primeira reclamada, no exercício da função de Oficial de Posicionamento Dinâmico, trabalhava na "ponte" da embarcação, cujo comandante era empregado da segunda reclamada. Afirmou que, consigo, trabalhava o empregado da primeira reclamada, --- --, britânico, também exercente da função de Oficial de Posicionamento Dinâmico.

Informou que o Sr. ----, não obstante exercer a mesma função, era tratado como seu superior hierárquico, o qual demonstrava "que não gostava de brasileiros, sem um motivo relevante, aparente, mas sempre tratando a todos com extrema agressividade, xingamentos, palavras contra a honra e, principalmente, discriminatórios". Ressaltou que "o Sr. ---- se referia aos funcionários das Reclamadas, que eram brasileiros, como 'merdas do caralho', 'zé boceta do caralho', chegando ao absurdo tratamento como 'MACACOS do caralho', inclusive direcionado ao Reclamante. (...) tinha o hábito frequente de chamar todo e qualquer brasileiro de 'burros' a cada conversa, no idioma inglês, que não eram 100% compreendidas, incluindo o Reclamante. (...) na relação entre o Reclamante e o Sr. ----, em situações de passagem de serviço, corriqueiras do dia a dia, o mesmo deixava o Reclamante por muitas

ID. d793191 - Pág. 11

vezes falando sozinho, e lhe dizia repetidamente: 'eu não dou a mínima para você!'. Afirmou que relatou os fatos aos seus superiores hierárquicos, sem sucesso.

Afirmou que apenas em 27 de dezembro de 2017º Comandante do navio, Sr. ----, funcionário da 2ª Reclamada, já sabedor da rotina de racismo, assédio, xenofobia, opressão e humilhação praticada pelo Sr. ----, chamou os dois para uma conversa formal.

Conforme documento em anexo, neste ensejo o Sr. ---- deixou clara a superioridade hierárquica do Sr. ---- em relação ao Reclamante, bem como demonstrou que, de fato, era conhecedor de todo o desrespeito praticado pelo Sr. ----, de todos os relatos acima feitos, inclusive e principalmente a sua agressividade e discriminação em relação a brasileiros.

Assim, formalizou um acordo de relação no trabalho, com o Sr. ----, conforme documento em anexo, assinado por todos, em que requereu justamente a melhoria do tratamento pelo Sr. ----, em todos os aspectos narrados; no ensejo de assinar o documento, as palavras de tal funcionário foram: "que se foda"!

Após este encontro, o Sr. ---- realizou um contato com o Reclamante, lhe pedindo desculpas e chegando a tentar promover uma relação saudável, o

Assinado eletronicamente por: MARIA HELENA MOTTA - 12/12/2023 16:32:23 - d793191

<https://pje.trt1.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=2310151722068880000091698691>

Número do processo: 0101086-42.2021.5.01.0481

Número do documento: 2310151722068880000091698691



que durou apenas uma semana, tendo na semana seguinte voltando a xingar o Reclamante, dizendo que "os brasileiros são todos MACACOS BURROS".

Os atos não pararam por aí, o Sr. -----continuava a depreciar brasileiros e xingar a todos, "burros", "idiotas", "bastardos do caralho", até o ABSURDO de colocar fita silver tape na câmera, para que ninguém visualizasse seus atos, chegando a abaixar as calças em direção a câmera, tirando sarro do superintendente!!!

O Reclamante continuava a reportar as situações ao Comandante, assim como ao seu imediato, o Sr. Andreas, sendo que lhe disseram que essa era uma situação normal do -----, e que tria que ser suportada.

Para piorar toda a situação, as Reclamadas, por meio de seus superiores, informaram ao Sr. -----das denúncias feitas pelo Reclamante, sem preservar a sua necessária condição de anônimo, tendo piorado imensamente todo o clima!

Daí, então, o Reclamante tomou conhecimento que o Sr. -----teve outros problemas graves com outros funcionários, como os Srs. Golden e Parker, sendo que a direção da empresa sempre protegeu o Sr. -----, inclusive diante de brasileiros, o que lhe conferia maior combustão às atitudes relatadas.

O Reclamante continuou exercendo suas atividades de forma correta e zelosa, sem nenhuma intercorrência no trabalho, inclusive exercendo fielmente as suas atividades como cipeiro, porém a sua condição psicológica estava extremamente abalada, com medo e receio a cada embarque, principalmente com o Sr. -----lhe falando, todos os dias, que iria denunciá-lo e fazer com que ele fosse demitido!

ID. d793191 - Pág. 12

Com toda essa absurda situação, o Reclamante solicitou trocas de embarque, ou de turno, para não mais trabalhar com o -----, mas todas foram negadas!

A 1ª Reclamada somente resolveu realizar uma investigação em 09 de maio de 2018, meses depois de todas as denúncias realizadas, chamando o Reclamante a um INTERROGATÓRIO.

Conforme documento que consta em anexo, participaram da entrevista os Srs. -----, todos funcionários da 1ª Reclamada.

Como detalhado em tal entrevista, o Reclamante expôs tudo que já havia sido exposto anteriormente, seja por meio de denúncias, ou mesmo



diretamente ao Comandante e seu Imediato, tudo conforme aqui já relatado, tendo recebido a promessa que as coisas não ficariam assim e que iriam tomar atitude.

Porém, após esse dia o Reclamante somente foi alocado para mais um embarque, tendo sido colocado em OCIOSIDADE FORÇADA, a partir desse dia, em uma situação absolutamente inexplicável e ilícita!

Conforme e.mail em anexo, em 23 de julho de 2021, a Sra. -----, Gerente de Recursos Humanos da 1ª Reclamada, que participou do interrogatório ao Reclamante, lhe enviou um e.mail cancelando o seu próximo embarque, sob a alegação que o mesmo estava sendo transferido a uma situação de 'reserva'.

A primeira indagação do Reclamante foi justamente no sentido de que o mesmo havia sido eleito para a CIPA daquela embarcação, ou seja, desde já a situação era ilegal e abusiva, mas a posição foi mantida, sem nenhuma explicação minimamente razoável.

Em contato com colegas de trabalho, o Reclamante tomou conhecimento que foi pedida a sua demissão, justamente por conta das denúncias realizadas pelo mesmo, inclusive como forma de proteção ao Sr. -----!

Porém, haja vista a estabilidade como membro da CIPA, resolveram não demitir o Reclamante, sendo que o mesmo, a partir dessa data, nunca mais trabalhou, sendo mantido em ociosidade forçada, até a sua demissão, ficando sem qualquer tipo de labor por aproximadamente 15 (QUINZE) meses!!!

E a situação de ociosidade forçada, em clara demonstração de assédio moral, era nítida, tanto é que a 1ª Reclamada bancou um curso extremamente importante para todos na função do Reclamante (curso -----), sendo o obreiro o ÚNICO excluído da realização deste curso, sem qualquer tipo de motivo, tampouco de justificativa!

Como já falando anteriormente, o Reclamante sofria cada vez mais psicologicamente, chegando a procurar especialistas, justamente porque mantinha a sua vinculação à empresa, a sua responsabilidade como cipeiro, porém sem qualquer tipo de labor.

ID. d793191 - Pág. 13

O Reclamante procurou todas as formas possíveis, com os superiores, de tentar voltar a embarcar, até mesmo porque, como será demonstrado mais à frente e era de total conhecimento das Reclamadas, a sua ausência de horas de embarque, a bordo, lhe causava irremediável prejuízo na ascensão

Assinado eletronicamente por: MARIA HELENA MOTTA - 12/12/2023 16:32:23 - d793191

<https://pje.trt1.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=2310151722068880000091698691>

Número do processo: 0101086-42.2021.5.01.0481

Número do documento: 2310151722068880000091698691



de sua carreira, perdendo tempo para alçar cargos mais altos, como o de Comandante!

A Reclamada, talvez como forma de finalizar toda a situação angustiante a que foi exposto o Reclamante, culminou por demiti-lo em 09 de outubro de 2021, ainda no período de estabilidade, demonstrando efetivamente que toda a situação vivida pelo obreiro foi extremamente degradante, humilhante, opressora, discriminatória...

Diga-se, Exa., que o Reclamante demorou, de fato, a buscar a prestação da tutela jurisdicional, o que não afasta a necessidade de reparação, mas explicado porque teve MEDO, pois na hipótese em que teve tentou fazer o certo, denunciando as situações expostas, foi moralmente MASSACRADO!

Em contestação, a parte reclamada negou a ocorrência das irregularidades apontadas pelo reclamante e afirmou ter inexistido qualquer ato de discriminação ou ócio forçado.

Destacou a primeira reclamada o seguinte:

30. Em 04/12/2017, a Petrobras enviou à Reclamada uma denúncia anônima recebida de um membro da tripulação em SH1/NS-51, sendo que a referida denúncia foi datada de 26/11/2017, e tendo sido recebida através do canal da ouvidoria da Petrobras.

31. A denúncia acusou o Sr. -----, DPO Sênior do SH1, despostamente ter cometido racismo dentro da embarcação. Diante da relevância do tema e prezando sempre por manter um ambiente de trabalho saudável, importante ressaltar que a Reclamada tomou o cuidado inclusive de suspender temporariamente o Sr. ----- da embarcação SH1, e em seguida tomou as providências necessárias para realizar uma investigação interna sobre o ocorrido.

32. Ocorre que, conforme será melhor discorrido mais adiante, a referida investigação concluiu que não havia evidência de racismo. Na verdade, foi apurado que os problemas eram um resultado de meros conflitos de personalidades entre dois membros da tripulação.

33. A conclusão da investigação foi enviada à Petrobras para em 05/01/2018, sendo que, diante da constatação da inoportunidade dos fatos alegados na denúncia, o Sr. ---- retornou à SH1.

34. Em dado momento, em 18/04/2018, a ---- enviou à ---- uma segunda denúncia anônima recebida de um membro da tripulação em SH1 /NS-51, sendo que esta segunda denúncia foi datada de 28/09/2017 (de acordo com a comunicação verbal da Petrobras).

35. A segunda denúncia também foi recebida através do canal da ouvidoria da Petrobras, através da qual acusou novamente o Sr. -----, DPO Sênior em SH1, de assédio moral e racismo.



36.A Reclamada, por sua vez, realizou uma segunda investigação,oportunidade em que foram entrevistados todos os membros da tripulação trabalhando no passadiço e os superintendentes da sonda, incluindo membros da tripulação que não estavam no turno do investigado.

37.Vale ressaltar que todas as entrevistas foram feitas pessoalmente, com2 exceções de membros da tripulação em licença médica (essas foram feitas através de teleconferência).

Além disso, a equipe de investigação determinou que todo o pessoal relevante com conhecimentos pertinentes dos fatos fosse ouvido, de modo a obter o máximo de informações e preservar o anonimato da denúncia.

38.E mais uma vez, assim como na primeira investigação, a conclusão dasegunda sindicância foi no sentido de que todos os entrevistados, com única exceção do próprio denunciante, descrevem o Sr. -----como uma pessoa muito direta em dar ordens.

Todos, com exceção do denunciante, consideram esta atitude como uma característica de sua personalidade, cultura ou o ambiente offshore, mas de nenhuma maneira entendem isto como um tratamento desrespeitoso pessoalmente, sendo que os entrevistados foram geralmente positivos sobre o ambiente de trabalho a bordo da embarcação.

39.Ademais, nenhuma das entrevistas, com exceção novamente daentrevista do denunciante, descreve o Sr. -----como uma pessoa racista ou com um comportamento racista, ou mesmo como alguém que use palavras ou referências racistas para se dirigir às pessoas. Nenhum dos entrevistados recordou quaisquer insultos raciais ou declarações nesse sentido.

40.O denunciante, por outro lado, não apresentou qualquer provaconcreta ou minimamente efetiva do suposto assédio moral, e nem da ocorrência de declarações racista. A partir das testemunhas enumeradas por ele, "todos os colaboradores do passadiço", não confirmam o depoimento dele, uma outra testemunha não trabalha mais na embarcação, e as ordens são genéricas como: "Pessoal, ROV".

(...)

56.Vale ainda destacar que as denúncias feitas pelo Reclamante a esserespeito chegaram a desencadear um inquérito perante à Polícia Federal (Inquérito no. 5004124- 33.2018.4.02.5103 - processo no. 050015708.2018.4.02.5103).

57.Ocorre que, no referido processo, após a realização das investigaçõescabíveis pelas autoridades competentes, a Justiça Federal acolheu o parecer do MPF e determinou o arquivamento do processo justamente em razão da falta de provas (vide comprovante em anexo).



(...)

62. Da mesma forma, não encontra respaldo com a realidade a afirmação do Autor de que supostamente teria sido "colocado em ociosidade forçada".

ID. d793191 - Pág. 15

63. Tanto é assim que, embora alegue de maneira desprezível que supostamente teria sido o único membro excluído da participação do "Curso Kongsberg", a verdade é que o Autor foi efetivamente convidado a participar do referido treinamento!!!

(...)

65. A única suposta "prova" apresentada pela Reclamante sobre a suposta ociosidade (ids 23493d0 e f60efc9) não passa de e-mails, ora impugnados, os quais contêm expressão unilateral da opinião do próprio Reclamante, e que, ainda assim, nada provam em seus respectivos conteúdos.

Em depoimento (09:10), a preposta da primeira reclamada afirmou que o reclamante permaneceu desembarcado por questões operacionais e para preservar a apuração dos fatos que envolviam seu relacionamento com o Sr. -----.

O preposto da segunda reclamada, também em depoimento (09:36), afirmou que como resultado das investigações sobre os fatos, o Sr. ----- foi transferido para outra embarcação e o reclamante deixou de embarcar, sendo-lhe oportunizado comparecer à embarcação para as reuniões da CIPA. Destacou que as apurações não confirmaram os fatos imputados ao Sr. ----- e que constatou tão somente problemas de relacionamento entre este e o reclamante.

A testemunha -----, arrolada pela parte reclamante, em depoimento (09:36), afirmou que presenciou o Sr. ----- chamando

empregados brasileiros de "macacos" e sendo com eles agressivos. Destacou que o fato ocorria com alguns brasileiros (não todos), incluindo o reclamante, e nenhum estrangeiro. Informou que o tratamento dispensado ao reclamante era mais ofensivo que o dispensado a outros brasileiros que também eram ofendidos. O depoente destacou que não foi vítima de tal tratamento dispensado pelo Sr. ----- . Afirmou que, após a apuração dos fatos, o reclamante foi logo demitido e o Sr. ----- embarcou por algum tempo.

A testemunha -----, também arrolada pela parte reclamante, confirmou, em depoimento (10:00), que trabalhou como empregado da segunda reclamada, entre 2015 e 2017. Afirmou que foi responsável pela



mobilização e contratação de todos os empregados da unidade na qual trabalhava o reclamante. Destacou que a segunda reclamada recebeu a informação de prática de tratamento discriminatório praticado pelo Sr. ---- em relação ao empregado ----, panamenho e negro, e em relação a brasileiros, que eram preteridos em relação aos empregados estrangeiros ocupantes do mesmo cargo. Afirmou que recebeu ligação do reclamante, informando a ocorrência de tratamento discriminatório dispensada pelo Sr. ----. Informou que as apurações culminaram na confirmação da ocorrência de discriminação.

A testemunha ----, arrolada pela primeira reclamada, afirmou, em depoimento (10:15), que houve apuração de fatos atribuídos ao Sr. ----, sobre a alegação de tratamento discriminatório por ele dispensado aos empregados brasileiros. Destacou que os fatos discriminatórios a ele atribuídos não foram confirmados na apuração e que os ouvidos informaram que o Sr. ---- dispensava tratamento não

ID. d793191 - Pág. 16

harmonioso aos brasileiros. Informou que, como resultado da apuração, o Sr. ---- foi definitivamente afastado do trabalho. Ressaltou ser comum o empregado permanecer em terra, mesmo que trabalhe em regime de embarques, por motivos familiares e operacionais. Afirmou que o reclamante foi mantido em terra, sem embarques, por cerca de 15 meses, pois "o clima não estava bom" para que ele embarcasse com o Sr. ---- e outros empregados brasileiros que se sentiram incomodados por terem sido citados pelo reclamante nas denúncias por ele realizadas. Destacou que jamais alguém permaneceu sem embarques por 15 meses seguidos, além do reclamante, no âmbito da primeira reclamada.

Ainda, a testemunha ----, também arrolada pela primeira reclamada, em depoimento (10:35), negou ter tido problemas com o Sr. ----. Afirmou, no entanto, que os empregados brasileiros não têm acesso a funções superiores à de DPO (por ela e o reclamante exercidas), por serem elas (Imediato e Capitão) exclusivamente direcionadas a estrangeiros.

O conteúdo probatório produzido nos autos que leva à conclusão de que no âmbito da primeira reclamada os empregados brasileiros são preteridos em termos de oportunidades de ascensão funcional em relação aos empregados estrangeiros.

A testemunha ----, arrolada pela própria reclamada expressamente afirmou que, no âmbito da primeira reclamada, jamais houve empregados brasileiros ocupantes das funções de Imediato ou Capitão, não obstante estes tivessem formação, capacidade e habilidade para tal.



Ainda, a testemunha ----, também arrolada pela primeira reclamada, confirmou a constatação de desarmonia no tratamento dispensado pelo Sr. ----a outros empregados, o que culminou no seu afastamento dos embarques.

Tal informação se coaduna com o depoimento prestado pela testemunha ---, o qual confirmou a ocorrência de tratamento inadequado dispensado pelo Sr. ----a outros empregados brasileiros, principalmente o reclamante. O próprio Sr. ----, em depoimento prestado durante a apuração realizada pela primeira reclamada, afirmou que "já usou termos depreciativos para descrever outros na SHI", embora tenha relatado que o tenha feito sem "qualquer malícia" (ID c3d8ed4).

O problema no relacionamento entre o Sr. ----e o reclamante ficou claro durante o depoimento prestado por aquele, durante a apuração realizada pela primeira reclamada (ID c3d8ed4). Em determinado momento, destacou o Sr. ----a necessidade de "remover" no ambiente de trabalho a "influência negativa", referindo-se ao reclamante como alguém que tentava "perturbar e antagonizar os outros na equipe".

Em outro momento do mesmo depoimento, o Sr. ----afirmou que outras pessoas que criavam "influência negativa" na equipe já haviam sido demitidas, o que me leva à conclusão de que, de fato, assim como afirmado na inicial, o referido empregado foi o causador da demissão de outros empregados, antes do reclamante.

Após averiguar os fatos, a primeira reclamada optou por afastar o reclamante do trabalho, colocando-o em estado de ócio, por cerca de 15

ID. d793191 - Pág. 17

meses, para, após demiti-lo, enquanto detentor de estabilidade oriunda da qualidade de empregado eleito membro da CIPA.

Além de ser objeto de ataques contra a sua honra, durante os embarques, por parte do Sr. ----, o reclamante foi proibido de realizar novos embarques por cerca de 15 meses para, em seguida ser demitido.

Concluo, pelo exposto, que foram demonstradas as situações que atingiram a honra do reclamante, em violação à sua dignidade e ao seu patrimônio imaterial de maneira grave.

Por isso, o pedido JULTO PROCEDENTE de pagamento de indenização por danos morais, no valor de R\$ 200.000,00 (duzentos mil reais), considerando a natureza do dano sofrido, o porte da parte reclamada e o caráter pedagógico da medida".

Inconformadas, recorrem as partes.

Assinado eletronicamente por: MARIA HELENA MOTTA - 12/12/2023 16:32:23 - d793191

<https://pje.trt1.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=2310151722068880000091698691>

Número do processo: 0101086-42.2021.5.01.0481

Número do documento: 2310151722068880000091698691



O **reclamante** sustenta em síntese, **que se impõe a majoração da indenização do dano moral deferida**, pois restaram comprovados fatos gravíssimos, com lesão frontal ao direito imaterial do obreiro, em atos de discriminação racial, xenofobia, discriminação de tratamento, além de uma incontestável ociosidade forçada.

Acresce que passou meses de sofrimento moral, em decorrência de ter sido destrutado, humilhado e discriminado por superior hierárquico - -----, sem que nenhuma providencia fosse tomada.

Esclarece que foi posto em ociosidade forçada por mais quinze meses; destaca a prova oral que confirma as denúncias que envolviam o Sr. -----eram no sentido de chamar os brasileiros de macacos, dentre outras ofensas e perseguições .

Refere que a reclamada tomou conhecimento dos fatos, mas foi condescendente; apesar disso, buscou que o mencionado empregado assumisse compromisso com o capitão da embarcação que mudaria seu comportamento, o que não ocorreu.

Sublinha que de maneira geral, os empregados não queriam se indispor com o seu superior, até mesmo porque tinham ciência de denúncias anteriores que em nada resultaram, até mesmo piorando a situação.

Pontua que a demandada atribuiu culpa ao obreiro, aduzindo que este espalhava boatos falaciosos e tendenciosos sobre o Sr. -----, o que é descabido.

A **1ª reclamada**- ----- alega, em resumo, a superficialidade das alegações que embasam o pedido de indenização por dano moral.

ID. d793191 - Pág. 18

Aponta contradições dos depoimentos a respeito do tratamento do Sr. ----- para com o autor e para com os outros empregados brasileiros embarcados e entende injustificável a indenização deferida (R\$200.000,00).

Considera que restou comprovado ao longo da instrução que o suposto tratamento discriminatório alegado jamais ocorreu.

Reputa imprestáveis os depoimentos, renovando tese aduzidas em razões

Assinado eletronicamente por: MARIA HELENA MOTTA - 12/12/2023 16:32:23 - d793191

<https://pje.trt1.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=2310151722068880000091698691>

Número do processo: 0101086-42.2021.5.01.0481

Número do documento: 2310151722068880000091698691



finais.

Aponta que a exordial contém inúmeras alegações maliciosas e sem qualquer respaldo com a realidade dos fatos e reitera que a dispensa do autor não foi irregular ou arbitrária, tendo ocorrido dentro do direito potestativo da reclamada, não configurando sob qualquer aspecto discriminação.

Adiciona um fato que não foi considerado pelo juízo, pois as denúncias feitas pelo reclamante desencadearam um inquérito perante à Polícia Federal (Inquérito no. 500412433.2018.4.02.5103 -processo no. 0500157- 08.2018.4.02.5103), que foi arquivado, confirme Parecer do MPF.

Reforça que comprovou por meio de documentos que mantém política interna e programa de treinamento de seus profissionais em combate a práticas discriminatórias e que todas as denúncias objeto do pleito autoral foram investigadas internamente e não confirmadas, o que também foi comprovado ao longo da instrução.

Caso mantida a condenação, refere o exagero do valor fixado e requer seja observada a limitação de sua fixação até o teto estipulado pela lei em caso de ofensa de natureza média, o que importa em indenização de até cinco vezes o último salário contratual do ofendido.

Da mesma forma, pugna pela não aplicação da Súmula 439 do TST, que considera superada pela Lei n. 13.467/2017.

A **2ª reclamada** - ----- assevera, em resumo, que teve conhecimento que a primeira ré recebeu denúncia anônima que um tripulante estrangeiro, Sr. -----, através do canal de ouvidoria da Petrobrás que estaria tendo atitudes racistas à bordo de embarcação.

Ressalta que esse tripulante, ----- era o DPO sênior do SH1, e o reclamante era o seu back; não trabalhavam juntos, pois um substituía o outro.

ID. d793191 - Pág. 19

Frisa que a primeira reclamada suspendeu temporariamente os embarques do acusado para investigar os fatos, mas a investigação não confirmou a denúncia, conforme inquérito anexado após a audiência de instrução, onde o próprio recorrido requereu a juntada do depoimento da

Assinado eletronicamente por: MARIA HELENA MOTTA - 12/12/2023 16:32:23 - d793191

<https://pje.trt1.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=2310151722068880000091698691>

Número do processo: 0101086-42.2021.5.01.0481

Número do documento: 2310151722068880000091698691



testemunha ---- que faltou com a verdade em seu depoimento.

Argumenta que todos, com exceção do reclamante, descrevem o Sr. ---- como uma pessoa muito direta em dar ordens, sério no trabalho a ser executado; da mesma forma, consideram, exceto o demandante, esta atitude como uma característica de sua personalidade, cultura ou o ambiente offshore, mas de nenhuma maneira entendem isso como um tratamento desrespeitoso pessoalmente.

Repete que nenhum dos empregados questionados, descreveu o Sr. ---- como uma pessoa racista ou com um comportamento racista, ou mesmo como alguém que use palavras ou referências racistas para se dirigir às pessoas.

Repete que foi apurado que o recorrido e o Sr. ----trabalhavam em turnos e horários diferentes, já que um era back do outro.

Salienta que a investigação concluiu que havia um problema pessoal de relacionamento entre o autor e o Sr. ----, mas não houve a confirmação de assédio moral, racismo ou xenofobia e ainda que a dispensa do autor tenha sido por este motivo.

Acresce que a relação entre os dois se desgastou por culpa do reclamante, que tentou colocar os demais tripulantes contra o denunciado, espalhando boatos e denúncias de fatos que não ocorreram.

Enfatiza que foi requerido em audiência que fosse anexado aos autos a íntegra do inquérito, o que foi cumprido, ressaltando que da análise desse documento, se percebe que todos que foram ouvidos na investigação confirmaram que o ambiente de trabalho era bom e não houve queixas quanto ao comportamento do acusado.

Reputa que o reclamante não conseguiu realizar a prova de ter sofrido assédio e humilhações e que a testemunha em que o juízo se baseou para condenar as rés, faltou com a verdade, como exsurge da investigação juntada.

A segunda testemunha do obreiro também não acresceu nada à lide, pois não trabalhou com o autor nem com o suposto ofensor.



Repete que o autor e o Sr. -----tinham problemas de ordem pessoal, mas o ambiente de trabalho era respeitado, como afirmado em 99% dos depoimentos da investigação.

Defende que não é razoável a condenação que entende carecer de convicção, porque, se o Sr. -----realmente fosse racista ou xenofóbico, as supostas humilhações não ocorreriam somente com o autor e sim com todos da embarcação, o que não restou confirmado.

Caso seja mantida a sentença, requer a redução do valor deferido a título de indenização, sob pena de violação aos artigos 186, 187, 944 e 927 do código civil e afronta direta aos incisos v e x do artigo 5º da cf/88 95.

Analiso.

Como visto alhures, **a questão tratada nestes autos, envolve acusações de racismo e xenofobia praticadas por empregado da 1ª ré em ambiente de trabalho, in casu, a embarcação na qual o autor prestava serviço.**

Dano moral é a lesão extrapatrimonial que causa humilhação, angústia, constrangimento, dor íntima de difícil mensuração patrimonial ao empregado, causado por ato ilegal cometido pelo patrão; é a situação que extrapola os aborrecimentos normais, rotineiros decorrentes de toda relação de trabalho e configuram abuso no poder diretivo do empregador, invadindo a esfera íntima de direitos de personalidade do empregador.

Por outro lado o assédio moral tem por característica a exposição do ofendido ao ridículo, com ameaças, humilhação, violando de maneira depreciativa a sua esfera íntima, o seu ser psíquico. O assédio moral se caracteriza pela sequência de atos de violência psicológica a qual uma pessoa é submetida, acometendo o trabalhador de inúmeras sequelas emocionais.

Há na ordem jurídica internacional e nacional inúmeras normas cujo objetivo é o combate às desigualdades em geral: Declaração Universal dos Direitos do Homem (ONU /1948); Convenção Americana de Direitos Humanos (art. 24); **Convenção para eliminação de todas as formas de discriminação racial, xenofobia e outras manifestações de intolerância (ONU/1966 (Decreto Legislativo n. 65.810, de 8 de dezembro de 1969))**; Convenção para eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher (ONU/CEDAW/1979); Convenção OIT n. 100/1951, sobre a igualdade de remuneração de homens e mulheres por trabalho de igual valor (Decreto legislativo n. 41.721, de 25 de junho de 1957); Convenção OIT n. 111/1958, sobre discriminação em matéria de emprego e profissão (Decreto Legislativo n. 62.150/1968) e; a recente Convenção OIT n. 190/2019,



sobre violência e assédio, ainda não ratificada pelo Brasil.

ID. d793191 - Pág. 21

A Organização das Nações Unidas (ONU) instituiu 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS/2020/2030), para superar os inúmeros desafios do nosso tempo, cuidar do planeta e melhorar a vida de todos.

A Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho encontra eco na Constituição da República, de 1988, que acolhe em seu bojo as normas internacionais de direitos humanos (art. 5º, § 1º, 2º, 3º); professa a não discriminação (art. 3º, IV); assegura a isonomia entre homens e mulheres (art. 5º, II); a vedação de diferença de salário e de condições de trabalho em razão do sexo (art. 1º, III, art. 3º, IV e art. 7º, caput, IV, VI, VII, IX, XXII, XXIII, XXV, XXX, XXXI, XXXII XXX); bem como a proteção da mulher no mercado de trabalho (art. 7º, XX). Ainda, a ordem econômica vem fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, a fim de assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observada a função social da propriedade (art. 170, caput e III), a defesa do meio ambiente (art. 170, VI), a redução das desigualdades regionais e sociais (art. 170, VII), a busca do pleno emprego (art. 170, VIII), com tratamento diferenciado e favorecido para as empresas de pequeno porte constituídas sob as leis brasileiras e que tenham sua sede e administração no país (art. 170, IX).

Diante das graves consequências da violência no ambiente de trabalho, que causa o adoecimento de trabalhadores, com repercussão para toda a sociedade, surge a preocupação política, social e jurídica na busca de caminhos para a superação do conflito e resgate dos direitos de personalidade.

Pois bem.

No caso dos autos, cabia ao autor o ônus da prova, pois impugnadas as alegações nas defesas dos reclamados.

No ID. 31ed90d, foi juntada a documentação relativa a apuração dos fatos (entrevistas), procedida pela primeira ré (-----), nas quais foram ouvidos seus empregados e prestadores de serviços, inclusive o acusado de prática de atos de xenofobia, -----.

Foram ouvidas ainda as partes e testemunhas em audiência.

Assinado eletronicamente por: MARIA HELENA MOTTA - 12/12/2023 16:32:23 - d793191

<https://pje.trt1.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=2310151722068880000091698691>

Número do processo: 0101086-42.2021.5.01.0481

Número do documento: 2310151722068880000091698691



Conforme referido pelo juízo e por mim corroborado ao visualizar as gravações, de fato a **preposta da primeira reclamada** confirmou, desmentindo a defesa, que **o reclamante permaneceu desembarcado por questões operacionais e para preservar a apuração dos fatos que envolviam seu relacionamento com o Sr. -----**.

ID. d793191 - Pág. 22

Por seu turno, o representante da segunda ré, aduziu que como **resultado das investigações sobre os fatos, o Sr. -----foi transferido para outra embarcação e o reclamante deixou de embarcar**, sendo-lhe oportunizado comparecer à embarcação para as reuniões da CIPA; acresceu ainda que apurações não confirmaram os fatos imputados ao Sr. -----e que constatou tão somente problemas de relacionamento entre este e o reclamante.

No que diz respeito à prova oral, a **testemunha -----**, indicada pelo autor asseverou **que presenciou o Sr. -----chamando empregados brasileiros de "macacos" e sendo com eles agressivos**. Destacou que isso ocorria com alguns brasileiros, mas não todos, não atingindo nenhum estrangeiro; disse ainda **que o tratamento dispensado ao reclamante era mais ofensivo que o dispensado a outros brasileiros também eram ofendidos**; pontuou também que não foi vítima de tal tratamento dispensado pelo Sr. -----e que após a apuração dos fatos, o reclamante foi logo dispensado e o Sr. -----embarcou por algum tempo.

A **testemunha -----**, também ouvida a rogo do reclamante, corroborou que trabalhou como empregado da segunda reclamada, entre 2015 e 2017 e que era responsável pela mobilização e contratação de todos os empregados da unidade na qual trabalhava o reclamante. **Destacou que a segunda reclamada recebeu a informação de prática de tratamento discriminatório praticado pelo Sr. -----em relação ao empregado -----, panamenho e negro, e em relação a brasileiros, que eram preteridos em relação aos empregados estrangeiros ocupantes do mesmo cargo**.

Frisou ainda que recebeu ligação do reclamante, informando a ocorrência de tratamento discriminatório dispensada pelo Sr. -----; esclareceu que as apurações culminaram na confirmação da ocorrência de discriminação.

Já a **testemunha Gilmaro Silva de Jesus, arrolada pela primeira reclamada, afirmou**, que houve apuração de fatos atribuídos ao Sr. -----, sobre tratamento

Assinado eletronicamente por: MARIA HELENA MOTTA - 12/12/2023 16:32:23 - d793191

<https://pje.trt1.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=2310151722068880000091698691>

Número do processo: 0101086-42.2021.5.01.0481

Número do documento: 2310151722068880000091698691



discriminatório por ele dispensado aos empregados brasileiros; realçou que os fatos discriminatórios a ele atribuídos não foram confirmados na apuração e **que os ouvidos informaram que o Sr. -----dispensava tratamento não harmonioso aos brasileiros**. Informou ainda que, **como resultado da apuração, o Sr. -----foi definitivamente afastado do trabalho**; aduziu ser comum o empregado permanecer em terra, mesmo que se ative em regime de embarques, por motivos familiares e operacionais. **Afirmou que o reclamante foi mantido em terra, sem embarques, por cerca de 15 meses, pois "o clima não estava bom" para que ele embarcasse com o Sr. -----**e outros empregados brasileiros que se sentiram incomodados por terem sido citados pelo reclamante nas denúncias por ele realizadas; enfatizou que ninguém permaneceu sem embarques por 15 meses seguidos,

ID. d793191 - Pág. 23

além do reclamante, no âmbito da primeira reclamada. **Deixou clara também a desarmonia no tratamento dispensado pelo Sr. -----a outros empregados, o que culminou no seu afastamento dos embarques, o que converge com o depoimento da testemunha ----, que confirmou a ocorrência de tratamento inadequado dispensado pelo Sr. -----a outros empregados brasileiros, principalmente o reclamante.**

A testemunha -----, também indicada pela primeira reclamada, aduziu que não teve problemas com o Sr. -----, mas disse que os empregados brasileiros não têm acesso a funções superiores à de DPO (por ela e o reclamante exercidas), por serem elas (Imediato e Capitão) exclusivamente direcionadas a estrangeiros; **reforçou expressamente que, no âmbito da primeira reclamada, nunca houve empregados brasileiros ocupantes das funções de Imediato ou Capitão, independentemente de formação, capacidade e habilidade.**

Note-se que **o próprio acusado de ser ofensor, Sr. -----, em depoimento na apuração realizada pela primeira reclamada, afirmou que "já usou termos depreciativos para descrever outros na SHI", embora tenha relatado que o tenha feito sem "qualquer malícia"** (ID c3d8ed4).

Reputo comprovado de modo cristalino, a questão pessoal entre o Sr. ----- e o reclamante, durante a apuração realizada pela primeira reclamada. **Em trechos da "entrevista", o Sr. -----frisou que sentia a necessidade e agia no sentido de "remover" no ambiente de trabalho a "influência negativa", referindo-se ao reclamante como alguém que tentava "perturbar e antagonizar os outros na equipe".**

Assinado eletronicamente por: MARIA HELENA MOTTA - 12/12/2023 16:32:23 - d793191

<https://pje.trt1.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=2310151722068880000091698691>

Número do processo: 0101086-42.2021.5.01.0481

Número do documento: 2310151722068880000091698691



Não há como se imputar suspeita ou frágil a prova, pois a testemunha ----, na apuração interna disse ter ciência dos problemas entre o reclamante e o Sr. -----; ademais, ainda que se desprezasse a prova isso em nada socorreria às sociedades empresárias, pois os demais depoimentos, inclusive a admissão do acusado na apuração interna, é suficiente para embasar a condenação.

Da mesma forma, o fato de o inquérito da Polícia Federal ter sido arquivado, em nada altera a lide, pois não vincula esta Especializada, que trata da matéria sob a ótica laboral e não penal.

Por força desses argumentos, considero que as reclamadas tinham ciência do comportamento nocivo do seu empregado que tinha rompantes de xenofobia e racismo, mas deixou a situação se perpetrar até chegar as raiais do insuportável.

ID. d793191 - Pág. 24

Assim, reputo inafastável a condenação em danos morais.

No que diz respeito ao valor fixado (R\$200.000,00), o reclamante considera insuficiente, pretendendo seja classificada a ofensa como de natureza gravíssima e, por isso fixada em 50 salários, e as reclamadas excessivo.

A quantificação do dano moral continua sendo das questões mais tormentosas, mesmo após a Lei 13467/17, que incluiu o art. 223-G da CLT.

Nesse sentido, não se pode afastar de certos parâmetros que sempre serviram de baliza para o julgador, como a gravidade do dano, consequências, capacidade econômica do ofensor (caráter pedagógico da medida); como não se pode precificar a dor, a indenização que se fixa busca amenizar, compensar e reprimir a repetição do comportamento ilegal do ofensor; a indenização também não é meio de enriquecimento do ofendido, pois como já dito, esse não é o objeto da reparação.

Como já dito alhures, a questão dos autos versa xenofobia e racismo, o que considerei comprovados, convergindo com o entendimento do juízo e do Parecer do MPT.

Sopesando os elementos dos autos, entendo que o valor estimado pelo julgador primário encontra consonância nos elementos dos autos, pois em que pese a gravidade dos fatos, não houve sequela física ou profissional para o obreiro e a indenização servirá como reprimenda para que

Assinado eletronicamente por: MARIA HELENA MOTTA - 12/12/2023 16:32:23 - d793191

<https://pje.trt1.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=2310151722068880000091698691>

Número do processo: 0101086-42.2021.5.01.0481

Número do documento: 2310151722068880000091698691



o ato não se repita.

Mantenho a aplicação da Súmula 439 do C. TST, que não reputo "revogada" pela Lei 13467/17.

NEGO PROVIMENTO aos recursos ordinários.

RECURSO DO RECLAMANTE

ESTABILIDADE DE MEMBRO DA CIPA

O reclamante renova a tese de que foi dispensado no período de estabilidade provisória como membro da CIPA.

Adiciona que o julgado caminhou por entender que a ré pagou a indenização devida pela dispensa antes do fim do período de estabilidade, esclarecendo, em decisão de embargos de declaração, que o pagamento de "outras verbas", no valor de R\$ 32.680,09, seria suficiente para isso.

ID. d793191 - Pág. 25

O demandante não concorda com esse entendimento, primeiramente, por aplicação analógica da Súmula 91 do TST, que induz ao pagamento de verba complexiva.

Manifesta que o artigo 477, §2º da CLT estabelece que o TRCT deve conter especificadamente a natureza de cada parcela paga ao trabalhador, o que incorreu no caso e, ainda que assim fosse, percebe-se claramente, em simples análise da exordial, que os valores não conferem e sequer foram impugnados pela reclamada.

Analiso.

O reclamante pede a condenação dos reclamados relativo a dispensa imotivada durante a estabilidade, enquanto membro da CIPA, tendo em vista que a garantia de emprego provisória vigoraria até 19/11/2019, tendo sido dispensado em 9/10/2019, devendo arcar com indenização inerente aos salários e vantagens (HRA, Horas Jornada, Adicional Noturno, 2/12 de férias + 1 /3, 2/12 de 13º, FGTS + 40%), assim discriminados:

Assinado eletronicamente por: MARIA HELENA MOTTA - 12/12/2023 16:32:23 - d793191

<https://pje.trt1.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=2310151722068880000091698691>

Número do processo: 0101086-42.2021.5.01.0481

Número do documento: 2310151722068880000091698691



Principal R\$ 13.616,34

Periculosidade R\$ 4.084,90

HRA (32,5%) R\$ 4.425,31

Horas Jornada (41,61%) R\$ 5.665,76

Adicional Noturno R\$ 3.404,09

13º salário R\$ 1.706,31

Férias + 1/3 R\$ 2.269,39

FGTS + 40% R\$ 3.939,27

A 1ª ré aduziu que conforme o item 95 do TRCT, rubrica "outras verbas" o obreiro recebeu R\$ 32.680,09 a título de indenização pelo período estabilitário e por isso nada seria devido, o que foi acolhido pelo juízo.

Pois bem.

Noto que a contestação da 1ª ré não impugna especificamente (CPC, art. 341) o valor apontado nem o período da estabilidade; observo que o salário base do demandante que recebeu como salário no mês anterior à dispensa, R\$10.651,46; assim, R\$ 32.680,09, não poderiam

ID. d793191 - Pág. 26

jamais, remunerar o período de garantia provisória, mormente considerando que os contracheques juntados confirmam que além do salário o empregado recebia adicional de periculosidade, adicional noturno, HRA (ID. 37c0587).

Assim, procede em parte o pedido, pois defiro a dedução do montante de R\$ 32.680,09, pagos na rescisão não sendo possível acolher a tese de salário complessivo, por falta de amparo legal e diante da controvérsia estabelecida sobre a questão.

Ressalto que o juízo, como reitor processual deve velar pelo conteúdo ético do processo, o que incluiu tomar medidas como autorizar a dedução de parcelas, para evitar eventual enriquecimento ilícito da parte.

Assinado eletronicamente por: MARIA HELENA MOTTA - 12/12/2023 16:32:23 - d793191

<https://pje.trt1.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=2310151722068880000091698691>

Número do processo: 0101086-42.2021.5.01.0481

Número do documento: 2310151722068880000091698691



DOU PARCIAL PROVIMENTO ao recurso para deferir a indenização relativa a estabilidade/CIPA, acolhendo os valores da inicial, autorizando a dedução do importe pago no TRCT, item 95 (R\$ R\$ 32.680,09).

INDENIZAÇÃO POR DANOS MATERIAIS

PERDA DE OPORTUNIDADE

O Reclamante renova as razões no sentido de que foi colocado em ociosidade forçada por 15 meses, período em que deveria ter embarcado e adquirido horas a bordo do navio.

Consigna que a ociosidade forçada, por si, já é considerada ilegal, principalmente sob a ótica de que decorreu de um cristalino assédio moral, potencializada a ilegalidade por ter sido durante mandato de cipeiro.

Esclarece que as regras de ascensão na sua profissão, enquanto regido pela Marinha do Brasil, são as estabelecidas na NORMAM - 13 (Normas da Autoridade Marítima para Aquaviários), que estabelece justamente o tempo de embarque como fator de promoção nas categorias.

Reputa incontestável, que a ociosidade forçada que lhe foi imposta ocasionou a perda de oportunidade de se tornar Comandante .

Refere que a hipótese gira em torno do dever de indenizar pela chance perdida e se utiliza, para fins comparativos, o Acordo Coletivo de Trabalho vigente na empresa Technip, tendo o Comandante a remuneração no valor de R\$ 48.672,91.

ID. d793191 - Pág. 27

Requeru a condenação das reclamadas em indenizá-lo, em razão da perda da chance, pelo tempo perdido para conseguisse alçar ao cargo de Comandante, quinze meses, no valor correspondente à diferença entre a remuneração de um comandante.

O juízo refutou a pretensão:

"Da perda de uma chance

Assinado eletronicamente por: MARIA HELENA MOTTA - 12/12/2023 16:32:23 - d793191

<https://pje.trt1.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=2310151722068880000091698691>

Número do processo: 0101086-42.2021.5.01.0481

Número do documento: 2310151722068880000091698691



Informou o reclamante que o período de 15 meses nos quais permaneceu em ociosidade forçada lhe prejudicou em seus planos de ascensão profissional, considerando que o tempo de embarque é requisito para a promoção de categoria.

Todavia, conforme afirmado pela primeira reclamada, em contestação, "o aumento no número de horas embarcado, por si só, não garante a nenhum colaborador uma promoção imediata. Tal condição representa apenas um dos diversos critérios para que a Marinha possa aplicar ao colaborador uma patente maior", confirme evidência a própria norma citada pelo reclamante, em inicial (Normam 13).

Em depoimento (08:56), o reclamante afirmou que a função imediatamente inferior à função de Capitão é a de Imediato. Destacou que, em média, um Imediato pode ser promovido à função de Capitão a partir de dois anos de embarques e quatro anos de trabalho, além de realizar curso específico de qualificação. Informou que tal promoção depende, ainda, do surgimento de vaga de Capitão. Destacou que maior tempo na função de Imediato não enseja a promoção imediata à função de Capitão, pois é possível que um Imediato que tenha menos tempo na função seja promovido à função de Capitão antes de um Imediato com mais tempo na função.

Restou evidenciado, assim, que, para a assunção à função de Capitão o reclamante necessitaria, antes, ser promovido à função de Imediato. A partir de então, ocorridos os fatos afirmados pelo reclamante, em depoimento, poderia, então concorrer à vaga de Capitão, se existente e desde que não houvesse outro empregado mais qualificado para a assunção da função, naquele momento.

Os fatos evidenciados me levam à conclusão de que o período em que o reclamante permaneceu em terra, sem embarques, por si, não impedem ou atrasam a ocorrência de promoções do reclamante, vez que o tempo de embarque não é o único elemento considerado para tal.

Conforme sedimentado na jurisprudência do e. TRT da Primeira Região, "para o deferimento de indenização decorrente da perda de uma chance, indispensável que o ato de terceiro, apontado como ilícito, ocorra em momento no qual já exista a chance de obter determinada vantagem" (010589-47.2015.5.01.0204. DEJT 27-04-2016. Juiz / Relator / Redator designado: TANIA DA SILVA GARCIA. Órgão Julgador: Quarta Turma), o que, como evidenciado, não ocorreu.

No mesmo sentido, os seguintes julgados, também oriundos do e. TRT da 1ª Região:



DANO MORAL. TEORIA DA PERDA DE UMA CHANCE. AUSÊNCIA DE PROVA DOCUMENTAL.

Para o reconhecimento do direito à indenização decorrente da aplicação da teoria da perda de uma chance é necessário que esteja comprovada a existência da própria chance em si e que a pretensa vantagem perdida tenha resultado em prejuízos. Comprovados tais requisitos a justa

indenização é medida que se impõe (0101400- 52.2017.5.01.0020. DEJT 2020-06-18. Juiz / Relator / Redator designado: VALMIR DE ARAUJO CARVALHO. Órgão Julgador: Segunda Turma).

DANO MORAL. PERDA DE UMA CHANCE. A perda de uma chance deve ser minimamente real, pois danos potenciais ou hipotéticos não são indenizáveis, o que torna indenizável é a probabilidade real de um resultado legitimamente esperado, que é obstado por ato ilícito do agente ofensor, resultando em prejuízo, o que no caso presente não foi comprovado (0100550-87.2016.5.01.0034. DEJT 2018-06-09. Juiz / Relator / Redator designado: CELIO JUACABA CAVALCANTE. Órgão Julgador: Décima Turma)".

Por todo o exposto, o julgo improcedente pedido de pagamento de indenização por perda de uma chance".

Nas razões de recurso, o reclamante renova a tese da inicial.

Pois bem.

Tratam os autos da teoria da perda de uma chance de um ato ilícito, representado por um dano atual, não hipotético, indenizável por implicar probabilidade suficiente de benefício econômico que é frustrada.

É por ele que a chance pode ser avaliada em si mesma, ainda prescindindo do resultado final incerto, em seu intrínseco valor econômico que resulta frustrado por culpa do responsável; mesmo quando o resultado da chance é sempre incerto, a chance e o prejuízo que se derivam da frustração devem ser certos.

É possível indenizar o dano derivado da perda de uma chance porque esta já existe no patrimônio do prejudicado e esta chance era idônea para produzir, ainda que só provavelmente e não com certeza absoluta, um determinado rendimento.

No caso dos autos, mesmo se considerarmos que restou comprovado que o autor ficou afastado por 15 meses, esse fato, por si, não causou prejuízo à pretensão de ascensão à a função de capitão, pois este sequer tinha sido alçado a imediato, função imediatamente abaixo da almejada, isto é, de comandante.



Nesse aspecto, transcrevo parte da sentença, que destaca, segundo o próprio relato do reclamante, o cenário que converge para que seja possível alcançar à função almejada e dita como obstada pela ré:

Em depoimento (08:56), o reclamante afirmou que a função imediatamente inferior à função de Capitão é a de Imediato. Destacou que, em média, um Imediato pode ser promovido à função de Capitão a partir de dois anos de embarques e quatro anos de trabalho, além de realizar curso específico de qualificação. Informou que tal promoção depende, ainda, do surgimento de vaga de Capitão. Destacou que maior tempo na função de Imediato não enseja a promoção imediata à função de Capitão, pois é possível que um Imediato que tenha menos tempo na função seja promovido à função de Capitão antes de um Imediato com mais tempo na função.

Restou evidenciado, assim, que, para a assunção à função de Capitão o reclamante necessitaria, antes, ser promovido à função de Imediato. A partir de então, ocorridos os fatos afirmados pelo reclamante, em depoimento, poderia, então concorrer à vaga de Capitão, se existente e desde que não houvesse outro empregado mais qualificado para a assunção da função, naquele momento.

No contexto, portanto, o que se conclui facilmente é que o tempo de embarque, por si, não é a única condição para alçar a função de Capitão.

Considero correta a sentença por seus próprios e jurídicos fundamentos.

NEGO PROVIMENTO.

RECURSO DA RECLAMADA

CONDENAÇÃO SOLIDÁRIA

O juízo acolheu o pedido de condenação solidária das reclamadas:

"Da responsabilidade das reclamadas

O conteúdo probatório demonstrou que a embarcação na qual trabalhava o reclamante era capitaneada por empregado da segunda reclamada, o qual tinha ciência dos conflitos havidos entre aquele e o Sr. ----, sem que tivesse atuado para efetivamente resolver o problema (ID c3d8ed4).

Os fatos, assim, ocorreram em embarcação sob responsabilidade da segunda reclamada, onde os serviços eram prestados pelo reclamante.

Concluo, assim, que, como co-autora dos danos ocasionados ao reclamante, deve a segunda reclamada responder solidariamente pelo cumprimento das obrigações ora reconhecida, nos termos do que determinam os artigos 932, III, e 942, parágrafo único, do Código Civil".

A sentença não merece reforma.

Como observado pelo juízo, e já dito alhures, restou provado que a

Assinado eletronicamente por: MARIA HELENA MOTTA - 12/12/2023 16:32:23 - d793191

<https://pje.trt1.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=2310151722068880000091698691>

Número do processo: 0101086-42.2021.5.01.0481

Número do documento: 2310151722068880000091698691



embarcação na qual o autor prestava serviços, era comandada por empregado da segunda reclamada, que

ID. d793191 - Pág. 30

tinha ciência dos conflitos havidos entre o autor e o Sr. ----, sem que tenha havido providência para impedir esse imbróglio.

Assim, resta plenamente autorizada a condenação solidária, até mesmo pela prestação de serviços em favor da segunda ré (*Art. 932. III - 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. 942 - Parágrafo único. São solidariamente responsáveis com os autores os co-autores e as pessoas designadas no art. 932).*

NEGO PROVIMENTO.

Do que veio exposto, **NEGO PROVIMENTO** aos recursos dos reclamados e **DOU PARCIAL PROVIMENTO** ao recurso ordinário oposto pelo autor para deferir a indenização relativa a estabilidade/CIPA, acolhendo os valores da inicial, autorizando a dedução do importe pago no TRCT, item 95 (R\$ R\$ 32.680,09), além de majorar a indenização por dano moral, fixando-a em R\$ 370.000,00. Fixado R\$ 350.000,00, como novo valor de condenação.

Recomendo expressamente que seja observado o art. 1.026, §2º do CPC, uma vez que o interesse público impõe ao órgão jurisdicional o dever de coibir e de reprimir o abuso do direito de ação em práticas contrárias à dignidade da justiça, o que não será tolerado.

A C O R D A M os Juízes da **Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região**, em sessão presencial realizada em cinco de dezembro de dois mil e vinte e três, sob a Presidência do Desembargador do Trabalho José Nascimento Araujo Netto, com a representação do Ministério Público do Trabalho na pessoa do ilustre Procurador Dr. João Carlos Teixeira, a presença dos

Assinado eletronicamente por: MARIA HELENA MOTTA - 12/12/2023 16:32:23 - d793191

<https://pje.trt1.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=2310151722068880000091698691>

Número do processo: 0101086-42.2021.5.01.0481

Número do documento: 2310151722068880000091698691



Excelentíssimos Desembargadores do Trabalho Maria Helena Motta, Relatora e Gustavo Tadeu Alkmim, resolveu a 1ª turma, proferir a seguinte decisão: por unanimidade, NEGAR PROVIMENTO aos recursos dos reclamados e DAR PARCIAL PROVIMENTO ao recurso ordinário oposto pelo autor para deferir a indenização relativa a estabilidade/CIPA, acolhendo os valores da inicial, autorizando a dedução do importe pago no TRCT, item 95 (R\$ R\$ 32.680,09), além de majorar a indenização por dano moral, fixando-a em R\$370.000,00. Fixado R\$350.000,00, como novo valor de condenação. Pelo reclamante,

ID. d793191 - Pág. 31

falou o Dr. Fabio Gomes de Freitas Bastos (OAB/RJ 168037) e pela reclamada ----, a Dra. Rebeca Yazeji Viola (OAB/RJ 217876).

MARIA HELENA MOTTA

Desembargadora relatora

MGT/.

Assinado eletronicamente por: MARIA HELENA MOTTA - 12/12/2023 16:32:23 - d793191

<https://pje.trt1.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=2310151722068880000091698691>

Número do processo: 0101086-42.2021.5.01.0481

Número do documento: 2310151722068880000091698691



Assinado eletronicamente por: MARIA HELENA MOTTA - 12/12/2023 16:32:23 - d793191

<https://pje.trt1.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=23101517220688800000091698691>

Número do processo: 0101086-42.2021.5.01.0481

Número do documento: 23101517220688800000091698691

