

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ – UFPI
CAMPUS SENADOR HELVÍDIO NUNES DE BARROS – CSHNB
CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO

FRANCISCO JÚNIO SÁ DE MEDEIROS

ASSÉDIO MORAL NAS ORGANIZAÇÕES DO ESTADO DO PIAUÍ: UM ESTUDO
TEÓRICO-JURISPRUDENCIAL

PICOS – PI

2012

FRANCISCO JÚNIO SÁ DE MEDEIROS

ASSÉDIO MORAL NAS ORGANIZAÇÕES DO ESTADO DO PIAUÍ: UM ESTUDO
TEÓRICO-JURISPRUDENCIAL

Monografia apresentado ao Curso de Bacharelado em Administração da Universidade Federal do Piauí – UFPI, em cumprimento das exigências para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientador: Prof. Daniel Arruda Nascimento, Dr.

PICOS – PI

2012

FICHA CATALOGRÁFICA

Serviço de Processamento Técnico da Universidade Federal do Piauí

Biblioteca José Albano de Macêdo

M488a Medeiros, Francisco Júnio Sá de.

Assédio moral nas organizações do Estado do Piauí: um estudo teórico-jurisprudencial / Franciso Júnio Sá de Medeiros. – 2012.

CD-ROM : il. ; 4 ¾ pol. (104 p.)

Monografia(Bacharelado em Administração) –
Universidade Federal do Piauí. Picos-PI, 2012.

Orientador(A): Prof. Dr. Daniel arruda Nascimento

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ – UFPI
CAMPUS SENADOR HELVÍDIO NUNES DE BARROS – CSHNB

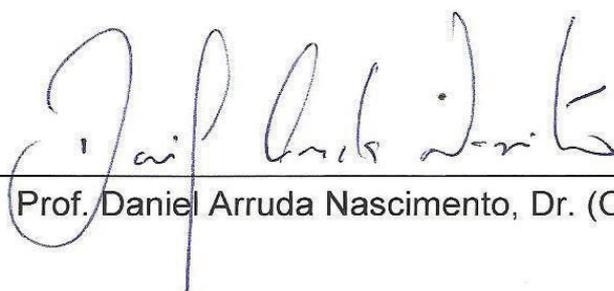
PARECER DA COMISSÃO EXAMINADORA
DE DEFESA DE MONOGRAFIA DE GRADUAÇÃO DE

FRANCISCO JÚNIO SÁ DE MEDEIROS

Assédio moral nas organizações do Estado do Piauí:
um estudo teórico-jurisprudencial

A comissão examinadora, composta pelos professores abaixo, sob a presidência do primeiro, considera o discente **APROVADO**.

Picos (PI), 02 de outubro de 2012



Prof. Daniel Arruda Nascimento, Dr. (Orientador)



Prof. Cléverson Vasconcelos da Nóbrega, M.Sc. (Membro)



Prof. Welbert Feitosa Pinheiro, M.Sc. (Membro)

AGRADECIMENTOS

Agradeço, em primeiro lugar, a Deus, pela força e coragem durante toda esta longa jornada, pois sem sua vontade e consentimento nada teria alcançado.

Em especial a minha mãe (Maria Joaquina de Sá) por me incentivar e compreender os momentos de ausência. A meu pai e irmãos Joaquim Sousa, José Sousa e Joelma Cunha, que sempre me incentivaram e me apoiaram. A meus sobrinhos Ruthe Hellen, João Pedro e Taís, presentes de Deus para mim. Ao meu cunhado Pedro Rogério.

Aos Professores pela paciência e dedicação, em especial ao Prof. Dr. Daniel Arruda Nascimento, por seu apoio e disponibilidade em me auxiliar nos momentos de dúvidas no decorrer da elaboração dessa Monografia assim como foi nas disciplinas ministradas por ele. Aos Professores Cléverson e Welbert que prontamente aceitaram o convite para fazerem parte da banca examinadora.

E a todos os demais que fazem parte da Universidade Federal do Piauí e colaboraram direta ou indiretamente para que este trabalho se realizasse.

Aos amigos e colegas, pelo incentivo e pelo apoio constante. Em especial ao Gilson, Noel, Francivaldo, Ivonildo, Erionilson, Marciel, Heyde, Raquel, Maíra, Ericelma e Helber.

“Com efeito, grandes coisas fez o Senhor por nós, por isso estamos alegres”.

Salmo 126:3

RESUMO

Esta pesquisa baseia-se no estudo do fenômeno do assédio moral dentro das organizações do Estado do Piauí. Neste trabalho buscou-se reunir o que há de melhor na literatura sobre o assunto ao alcance do pesquisador. Objetivou-se conhecer como o fenômeno se desenvolve, os principais requisitos para sua configuração e as consequências deixadas pela prática do terror psicológico nas empresas piauienses, tentando conscientizar a necessidade de cultivar o método da prevenção a ter que utilizar-se da reparação dos danos. A investigação sobre o tema é de suma importância para as empresas devido ao crescente número de casos de assédio moral e os prejuízos causados por ele tanto material quanto psicologicamente. Entende-se que as pessoas são ferramentas valiosas dentro das empresas e, portanto, é necessário que haja um ambiente saudável para o desenvolvimento de suas habilidades. O estudo se caracterizou como qualitativo e exploratório, e se desenvolveu em consultas à base de dados disponível no sítio do TRT-PI, sobre casos reais já julgados no Estado. Visa-se conhecer mais sobre a temática e proporcionar uma síntese para futuras pesquisas em áreas afins. Os resultados alcançados demonstraram que o Piauí, assim como outros Estados, está tendo seu ambiente organizacional afetado, apesar de se notar poucos registros de casos devidamente configurados, esta situação causa perturbação, pois aparenta existir muitos casos em que não haja denúncia dos fatos e assim fortalece ainda mais o poder destrutivo do terror psicológico.

Palavras chave: Assédio moral, ambiente organizacional, configuração, prevenção e reparação dos danos.

ABSTRACT

This research is based on the study of the phenomenon of bullying within organizations of the State of Piauí. In this work we tried to piece together what is best in literature on the subject within the reach of the researcher. Aimed at learning how the phenomenon is developed, the main requirements for your configuration and the consequences left by the practice of psychological terror in Piauí companies, trying to realize the need to cultivate the method of prevention have to be used in repairing the damage. The research on the topic is of utmost importance for companies due to the increasing number of cases of bullying and the harm caused by it both materially and psychologically. It is understood that people are valuable tools within companies and therefore there must be a healthy environment for the development of their skills. The study was characterized as qualitative and exploratory, and was developed in consultation with the database available on the website of TRT-PI on real cases already tried in the State. The aim is to learn more about the issue and provide a synthesis for future research in related areas. The results showed that the Piauí, like other states, is having its organizational environment affected, although they noted a few recorded cases properly configured, this causes trouble, because you appear to be many cases where there is no reporting of facts and thus further strengthens the destructive power of psychological terror.

Keywords: Bullying, organizational environment, configuration, prevention and remediation.

LISTA DE TABELAS E QUADROS

Quadro 1 - Danos psicológicos percebidos de acordo com cada processo...	50
Quadro 2 - Valor da indenização para cada caso de assédio moral.....	52

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

BNDES – Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social

CEPISA – Companhia Energética do Piauí S. A.

CC – Código Civil

CF – Constituição Federal

CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes

CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas

DRT/PI - Delegacia Regional do Trabalho do Piauí

INSS - Instituto Nacional do Seguro Social

TRT – Tribunal Regional do Trabalho

MTE – Ministério do Trabalho e Emprego

NR – Norma Regulamentadora

SESI – Serviço Social da Indústria

SESPI - Sociedade de ensino superior piauiense Ltda.

UFPI – Universidade Federal do Piauí

SUMÁRIO

CAPÍTULO 1 INTRODUÇÃO	11
1.1 Definição do problema	12
1.2 Objetivos	12
1.2.1 Objetivo geral	12
1.2.2 Objetivos específicos	12
1.3 Justificativa	13
1.4 Limitações da pesquisa.....	14
1.5 Estrutura da monografia.....	14
CAPÍTULO 2 REFERENCIAL TEÓRICO	16
2.1 Conceituando assédio moral.....	16
2.2 Classificação.....	18
2.2.1 Assédio moral vertical	19
2.2.1.1 Assédio moral vertical descendente	19
2.2.1.2 Assédio moral vertical ascendente	20
2.2.2 Assédio moral horizontal	21
2.2.3 Assédio moral misto	21
2.3 Requisitos para configuração do assédio moral.....	21
2.3.1 Ato agressor	21
2.3.2 Frequência	23
2.3.3 Humilhação da vítima.....	23
2.3.4 Intencionalidade	24
2.4 Tratamento legal	24
CAPÍTULO 3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	27
3.1 Conceituando a metodologia científica	27
3.2 Caracterização da pesquisa.....	27
3.2.1 Estratégia de coleta de dados	28
3.2.2 Tratamento da coleta de dados.....	29
CAPÍTULO 4 APRESENTAÇÃO DO ESTUDO JURISPRUDENCIAL	30
4.1 Assédio moral nas organizações do Estado do Piauí	30
4.2 Perfil do assediado	33
4.2.1 Quanto ao gênero	33
4.2.2 Quanto à profissão	34
4.3 Perfil do assediador	34
4.3.1 Quanto ao gênero	37
4.3.2 Quanto à profissão	37
4.4 Modos de prática do assédio moral	37
4.4.1 Recusar a comunicação direta	42
4.4.2 Desqualificação	42
4.4.3 Desacreditar	45
4.4.4 Isolar	47
4.4.5 Vexar	51
4.4.6 Induzir a erros	53
4.4.7 Assediar sexualmente	54
4.5 Consequências das agressões	54
4.5.1 Consequências das agressões para as vítimas	55
4.5.2 Consequências das agressões para os agressores	57
CAPÍTULO 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	60
5.1 Sugestões para futuras pesquisas	62
Referências	63
ANEXOS	65

CAPÍTULO 1 INTRODUÇÃO

A presente monografia tem por objeto estudar o fenômeno do assédio moral nas relações de trabalho.

Pode-se notar que no mundo organizacional nos dias atuais está cada vez mais competitivo e difícil de conquistar uma posição de destaque no mercado e na busca pelo alcance de seus objetivos as empresas estimulam suas equipes a se moverem de forma a alcançá-los. Esses estímulos, quando não bem gerenciados podem acarretar alguns danos à estrutura da empresa, a competitividade quando em descomedimento chega-se a um fenômeno cada vez mais presente nas empresas, o assédio moral.

Assédio moral está vinculado às relações humanas presente nas organizações, é claro que não se trata de relações saudáveis no ambiente laboral, a pessoa assediada moralmente é exposta a situações humilhantes, vexatórias, constrangedoras, tudo isso com a intenção de excluir ou afastar o assediado de um determinado grupo ou mesmo levá-lo a demissão.

Essa conduta nefasta leva o assediado a desordens em sua vida. Sua convivência social, profissional, familiar e afetiva é completamente abalada, provocando diversos problemas de saúde, especialmente os de natureza psicológica.

Esses procedimentos desumanos são classificados como intrínsecos ao mundo competitivo das organizações e são validados como sendo uma prática de recursos humanos, respaldados por algumas pessoas em que fazem parte do topo da pirâmide organizacional, especialmente em grandes empresas. Neste sentido a impunidade é algo motivador, é o combustível que justifica e valida tamanha crueldade.

Diante do exposto, surge a necessidade de estudar melhor o assunto visando conhecer o perfil do assediado; bem como do assediador, as consequências causadas por esse fenômeno, que vem assolando e desumanizando o ambiente laboral do trabalhador brasileiro. Em tempo, busca-se estudar o desfecho de casos reais pesquisados, virtualmente, na base de dados do Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região (TRT), TRT Piauí.

1.1 Definição do problema

Diante de um mercado com uma concorrência ferrenha e tão voraz, as empresas se dedicam ao máximo para elaborar seu planejamento estratégico e definir os meios pelos quais acreditam que alcançarão seus objetivos, cumprirão suas metas e colocarão em prática sua visão e missão. Mas neste momento de dedicação intensa acabam deixando para trás a valorização do ser humano como ferramenta essencial para a continuidade de sua atividades e bom desempenho no mercado.

É a partir desse descuido, onde acontecem sutilmente os abusos e excessos, o trabalhador que enfrenta essa situação apresenta-se como uma pessoa desmotivada, cabisbaixa, o que antes não era dessa forma, quando o funcionário começa a dar esses indícios é porque algo pode está errado, a produtividade tende a cair, prejudicando os resultados que eram de bom proveito.

Diante disso pode-se fazer a seguinte pergunta: Quais as consequências causadas pelo fenômeno em questão e a que ponto elas influenciam no desempenho profissional e organizacional?

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo geral

Conhecer melhor o fenômeno do assédio moral nas organizações do Estado do Piauí, as consequências para a vida profissional e para a organização causada por esse fenômeno.

1.2.2 Objetivos específicos

- Compreender as distintas situações de assédio moral nas organizações do Estado do Piauí;
- Verificar o perfil do assediado e do assediador;
- Identificar como acontece o assédio;
- Estudar as consequências dessas agressões.

1.3 Justificativa

A repetição de atitudes hostis é o que caracteriza o assédio moral, que é um tipo de violência: humilhações constantes, e de longa duração, durante a jornada de trabalho, frases discriminatórias e violência verbal, tendo ou não a intenção de isolar a vítima, atentado contra a dignidade são formas de praticar o assédio moral.

Este trabalho visa estudar o fenômeno do assédio moral no ambiente de trabalho, e suas implicações na vida dos trabalhadores, por se tratar de um assunto que é muito antigo, porém ainda é pouco tratado pela doutrina. Um ambiente de trabalho saudável é direito de todos e as empresas precisam colaborar para que isso ocorra.

Os crescentes casos de dano moral ao trabalhador em seu ambiente laboral é causa preocupante para a sociedade, pois querendo ou não, esta é quem vai pagar a conta. Conta esta que não é tão barata, a sociedade terá que lhe dar com uma família que está desestruturada, a pessoa assediada moralmente não terá a mínima condição de contribuir com o desenvolvimento, seja da organização onde trabalha, cidade, estado e de sua Nação. Essa desestruturação traz prejuízos incalculáveis sendo possível, nos casos mais extremos, prejudicar de forma negativa e de maneira definitiva a vida profissional do trabalhador ou mesmo qualquer outra forma de convivência em relações interpessoais do assediado.

Diante deste cenário, surge a necessidade em conhecer os aspectos que norteiam esse fenômeno, suas consequências, as diversas formas de manifestação desta “doença” invisível, para que desta maneira criemos alternativas de prevenção, tanto no tocante às prováveis vítimas, como nos prováveis assediadores. E em casos onde já não couber mais nenhuma forma de prevenção, incentivar a punição dos agressores que devastam a saúde do operário e buscar tornar o espaço do trabalhador mais agradável possível.

O entusiasmo em estudar o assédio moral dentro das organizações no Piauí, se deu pelo fato de ser um Estado onde praticamente não existem estudos sobre esse assunto. Os administradores precisam está preparados para esta situação, principalmente no que diz respeito à conservação de um ambiente laboral digno e respeitoso.

Por se tratar de um problema silencioso e normalmente as vítimas ficam afastadas de seu convívio social, é importante o estudo do assédio moral para deixar como uma fonte de pesquisa, visando melhor conhecimento sobre o caso. Haja vista que convive-se em uma sociedade democrática, e isso implica em dizer que todos têm o direito ao diálogo, o não conhecimento sobre o assunto é o que tem levado esse mal a crescer e se disseminar em nosso meio.

1.4 Limitações da pesquisa

Estudar sobre o fenômeno do assédio moral dentro das organizações não é tarefa tão simples como pode aparentar em virtude de sua abrangência e pela forma silenciosa como é desenvolvido dentro das empresas. Os estudos sobre o assunto que tenham credibilidade comprovada ainda são poucos, o que torna ainda mais trabalhosa a pesquisa, apesar de não ser uma área nova.

No percurso do desenvolvimento desse trabalho foram encontrados muitos obstáculos, difícil de definir qual o ponto que mais prejudicou a pesquisa. Dentre eles, a limitação de tempo que sem dúvida, impediu a elaboração de um trabalho mais aprofundado, o acervo bibliográfico que esteve ao alcance do pesquisador, tendo em vista que era precário para se tratar de um assunto causador de tantos prejuízos para a sociedade e que merece atenção especial da mesma, e a elaboração de projeto de pesquisa que não foi desenvolvido em tempo oportuno.

1.5 Estrutura da monografia

Nesta seção pretende-se abordar, de forma concisa, os principais pontos de cada capítulo, visando proporcionar comodidade para o leitor. Trata-se de rápido entendimento sobre cada assunto.

No capítulo 1, aborda-se a definição do problema, os objetivos geral e específicos, as justificativas, as limitações da pesquisa e esta seção. No segundo capítulo, apresenta-se o embasamento teórico, trazendo a visão de diversos autores sobre os assuntos, além de trazer a visão da Constituição Federal e outras Leis que visam combater e punir o praticante do assédio moral.

No terceiro capítulo, são apresentados os procedimentos metodológicos, que inclui a caracterização da pesquisa, o tipo de pesquisa adotado, os aspectos quanto à abordagem, os objetivos da pesquisa e os procedimentos técnicos utilizados.

O quarto capítulo compreende a apresentação e análise do estudo jurisprudencial. Analisam-se os principais casos de assédio moral na jurisprudência do Estado do Piauí, isto é, aqueles que apresentaram maior número de características adequadas a este estudo.

Finalmente, no quinto capítulo, apresentam-se as considerações finais deste trabalho e as sugestões para futuras pesquisas.

CAPÍTULO 2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Conceituando assédio moral

A prática de assédio moral sugere a degradação deliberada das condições de trabalho do empregado, através da exposição do mesmo a situações humilhantes, vexatórias e constrangedoras de forma repetitiva e prolongada. Considerada uma conduta abusiva, e de natureza psicológica, praticada reiteradamente, com o intuito de desestabilizar emocionalmente o empregado, quase sempre para levá-lo a pedir demissão, caracteriza-se o assédio moral.

O assédio moral no trabalho consiste num conjunto de atos que expõem a vítima a situações humilhantes, constrangedoras e incômodas, executado normalmente por superiores hierárquicos, mas que também é possível partir de pessoas com menor nível hierárquico. Vindo de um ou de outro, a vítima ficará desestabilizada emocionalmente, incitando-o a pedir demissão ou a sair do caminho daquele que assedia.

Atos isolados como xingamentos em um momento de ânimos exaltados ou outro tipo de conduta vexatória que não haja uma frequência, não devem ser entendidos como assédio moral, embora esses acarretem em danos morais, também passíveis a penas. Com relação a esses atos isolados Hirigoyen (2011, p. 66) diz “em um ambiente que envolva muitas pessoas, é normal que haja alguns conflitos e comentários ferinos em um momento de irritação, mas que não são significativos, sobretudo se vier acompanhado de um pedido de desculpa.”.

De acordo com os ensinamentos de uma das maiores especialistas sobre o assunto aqui tratado, Sônia Mascaro Nascimento (2011, p. 14), define assédio moral como sendo:

[...] uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tem por efeito excluir o empregado de sua função ou deteriorar o ambiente de trabalho.

Vale citar, também, a definição de assédio moral de autoria de Hirigoyen (2011, p. 65), onde diz que o assédio moral é:

Toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.

É importante destacar que existem profissões e atividades que lidam com maior grau de estresse, essas geram conflitos naturais no ambiente de trabalho, os quais devem ser diferenciados de assédio moral. (NASCIMENTO, 2011, p. 16).

Esses tipos de conflitos devem ser tratados para que não se tornem problemas mais graves. A degradação deliberada das condições de trabalho em que prevalecem atitudes e condutas negativas dos superiores hierárquicos em relação aos seus subordinados, pode destruir completamente o clima organizacional, deixando o trabalhador sem condições mínimas para exercer sua função. Além de isolá-lo de sua convivência social e, aos poucos, esse isolamento poderá ser notado em sua convivência familiar da mesma forma que no trabalho. Dentro dessa perspectiva fica evidente que seu rendimento no trabalho será prejudicado. Assédio moral constitui-se uma violência subjetiva que acarreta em danos à saúde física e psicológica do trabalhador.

A prática do assédio moral pode ser tão antiga quanto às próprias relações de trabalho, no Brasil, por exemplo, tivemos a escravidão. Situações humilhantes e vexatórias, jornadas de trabalho abusivas e desgastantes, uma total falta de respeito com o trabalhador, não muito diferentes dos dias de hoje, as empresas, em busca de lucros exorbitantes e com o estabelecimento de metas altíssimas, continuam permitindo que erros como os do passado ocorram.

Admitir maus tratos e aceitar a parte mais frágil da relação de trabalho seja “coisificada” e tratada como mero objeto descartável, são exemplos de como pouco mudou desde a escravidão, talvez a diferença nos dias atuais seja a forma de atuar dos agressores, amordaçando seus subordinados através do fantasma do desemprego, e fazendo-os acreditar que não possuem capacidade para aquele trabalho, tornando-se desacreditado de si.

A perversa conduta é sabiamente explicada por Hirigoyen (2011, p. 21) quando ela diz claramente que:

As agressões são sutis, não há vestígios tangíveis, e as testemunhas tendem a interpretar como simples relações conflituantes ou passionais entre duas pessoas de personalidade forte o que, na verdade, é uma tentativa violenta de destruição moral ou até física do outro, não raro bem-sucedida.

A falta de preparo para se lidar com o cargo, quem sabe até por medo de um dos seus subalternos estarem mais preparados para aquele posto é a causa da motivação de situações humilhantes como forma de protecionismo.

Segundo a pedagoga Rejane Escorcer Loureiro, aluna egressa da Universidade Federal do Piauí (UFPI), no lançamento de seu livro sobre o tema aqui estudado, diz que “o assédio moral é uma questão mais cultural do que jurídica”.¹

Outro ponto que merece destaque é a resistência em se aceitar que o ser humano assim como sujeito possuidor de deveres, também é possuidor de direitos no universo laboral. Aos poucos com a devida orientação dos trabalhadores e apoio de sindicatos, colegas de trabalho e da própria família essa situação venha ser modificada, a sociedade também pode dar sua contribuição, através de estudo, pesquisas voltadas para este assunto, assim como as universidades devem preparar futuros padrões conscientes do poder de devastação que é essa enfermidade da sociedade atual.

É indiscutível que o Brasil tem passado por um período de desenvolvimento econômico muito satisfatório, e que para se alcançar bons resultados é essencial que haja planejamento, controle, e até mesmo cobranças por resultados, desde o chão de fábrica de uma pequena indústria até o mais alto escalão da mais lucrativa multinacional. Neste ponto chega-se ao clímax da situação, uma das tarefas mais árduas da sociedade é a tentativa de equilibrar o desenvolvimento econômico e ao mesmo tempo proporcionar um ambiente de trabalho respeitoso. Conciliar desenvolvimento econômico com a não deturpação das condições de trabalho, ou seja, é necessário criar um desenvolvimento econômico sustentável.

2.2 Classificação

O assédio moral nas relações de trabalho pode ser classificado em duas modalidades: assédio moral vertical e assédio moral horizontal. Em alguns casos da

¹ Fonte: <<http://www.ufpi.br/noticia.php?id=21074>> acesso em 02 de maio de 2012.

literatura que trata do psicoterror é possível encontrar outra modalidade, a de assédio moral misto.

Na competição por poder e elevação de seus *status* dentro da pirâmide organizacional alguns extrapolam essa busca, Freitas, Heloani e Barreto (2008, p. 41), trazem uma excelente explicação para esse assunto.

Mais que resquícios de uma sociedade e de uma organização autoritária, alguns desses procedimentos desumanos são considerados “inerentes” ao mundo competitivo e são legitimados por uma pseudocientificidade de práticas de recursos humanos, que encontram respaldo no sadismo de algumas pessoas em cargos nos altos escalões das organizações, especialmente em grandes empresas. Aqui a complacência é o alimento, e o aplauso, cúmplice.

Essas modalidades de assédio moral são definidas de acordo com a hierarquia adotada pela organização, na modalidade de assédio moral vertical pode-se subdividir essa modalidade em duas: assédio moral vertical descendente e assédio moral vertical ascendente. Estudou-se cada uma das situações separadamente.

2.2.1 Assédio moral vertical

Conforme abordado anteriormente, na modalidade de assédio moral vertical é possível encontrar duas subdivisões: Descendentes e Ascendentes. Esta última um pouco mais rara acontecer, mas não impossível, entre um caso e outro se depara com um acontecimento de assédio moral vertical ascendente. Tudo está intimamente ligado à hierarquia organizacional, esta é quem ditará a que tipo de subdivisão o assediador pertence.

2.2.1.1 Assédio moral vertical descendente

Assédio moral vertical descendente, o caso mais típico do acontecimento, presente na maioria dos casos, a agressão é praticada de cima para baixo, daí a alusão à descendente, pois o perfil do assediador é um superior hierárquico, um sócio ou mesmo proprietário da empresa.

A professora Nascimento (2011, p. 14) define essa agressão da seguinte forma: “Chama-se assédio moral descendente o praticado pelo superior hierárquico contra seu subordinado.”.

Nesse caso a vítima está propícia a maiores danos, pois se trata da parte mais favorecida da relação afrontando diretamente a parte mais frágil, ficando mais difícil de defender-se ou até mesmo de pedir ajuda, pois os possíveis ajudantes temem que sejam atormentados assim como seu companheiro de trabalho e preferem fingir que nada está acontecendo, “seja por preguiça, egoísmo ou medo preferem manter-se fora da questão” (HIRIGOYEN, 2011, p. 66). Assim, protegem seu emprego e não criam um atrito com seus superiores, deixando a vítima ainda mais isolada.

O superior, valendo-se de sua posição e dotado de autoritarismo, impõe obrigações às quais seriam humanamente impossíveis, na tentativa de desestabilizar a vítima deixando-a desacreditada. Na mesma situação é possível o correr o oposto, o chefe retira todas as obrigações da vítima tentando passar uma aparência de desocupado e conseqüentemente se torna uma pessoa desnecessária para a organização, visando sua demissão.

2.2.1.2 Assédio moral vertical ascendente

Situação bem mais rara de acontecer, pois se trata de uma afronta de um ou mais inferiores contra seu superior, mas que tem a mesma gravidade quanto à situação inversa. Normalmente esse fato ocorre porque um colega de trabalho mais jovem assume um cargo de chefia, deixando seus colegas mais antigos enciumados. Hirigoyen mostra ainda outra possibilidade de desenvolver o assédio moral ascendente e esse pode ser configurado da seguinte forma: “Pode-se dar ao caso de alguém vindo de fora, cujo estilo gerencial difere do que já era de costume adotado pelo grupo, e este o rejeita e não faz qualquer esforço para se adaptar” (HIRIGOYEN, 2011, p. 74).

Atos de hostilidade praticados por subalternos tendo a intenção de desestabilizar e retirar a autoridade de seu superior através da desobediência às suas ordens e fazendo pouco caso de suas decisões. Aos poucos a vítima começa a se isolar em seu ambiente de trabalho e se distanciar de sua autoridade.

2.2.2 Assédio moral horizontal

Assédio moral horizontal trata-se da perseguição de colegas de mesmo nível hierárquico. Em algumas estratégias empresariais que incentivam a competitividade em muitos casos até desumana, colaboram para o surgimento de ambição e converte colegas de trabalho em concorrentes. A violência psicológica horizontal geralmente surge como produto da inveja, rivalidade e ciúme na disputa por um cargo mais elevado.

Nas palavras de Hirigoyen (2011, p. 72) as agressões podem surgir de outra forma, mas que atinge colegas de trabalho “as agressões entre colegas podem também ter origem em inimizades pessoais relacionadas com a história de cada um dos protagonistas, ou na competitividade, com um tentando fazer-se valer à custa do outro”.

Os motivos que levam a esse tipo de violência moral, normalmente são o excesso de individualismo, a inveja e a competitividade, embora a xenofobia e a opção sexual também sejam apontadas como causas. “As empresas devem ter a capacidade de barrar em seu interior o racismo e o sexismo, fazendo valer o direito de cada um” (HIRIGOYEN, 2011, p. 71).

2.2.3 Assédio moral misto

Para que se configure o assédio moral misto é necessário que haja ao menos três personagens nesta relação danosa, a vítima ou as vítimas, pelo menos um agressor de nível hierárquico superior e um agressor de nível hierárquico idêntico ao da vítima.

“A vítima será atacada por todos os lados e em pouco tempo se encontrará em uma situação insustentável” (NASCIMENTO, 2011, p. 16).

2.3 Requisitos para configuração do assédio moral

2.3.1 Ato agressor

As agressões sofridas no ato do assédio moral são as mais diversas possíveis, elas degradam deliberadamente o ambiente de trabalho, nesse ambiente predominam atitudes e condutas negativas dos chefes em relação a seus subordinados ou de forma recíproca, constituindo uma experiência devastadora em que acarreta prejuízos práticos e emocionais para o trabalhador e a organização.

Para Maria Barreto (2000) *apud* Molon (2005, p. 5), tudo se inicia com a escolha da vítima:

A vítima escolhida é isolada do grupo sem explicações, passando a ser hostilizada, ridicularizada, inferiorizada, culpabilizada e desacreditada diante dos pares. Estes, por medo do desemprego e a vergonha de serem também humilhados associado ao estímulo constante à competitividade, rompem os laços afetivos com a vítima e, frequentemente, reproduzem e reatualizam ações e atos do agressor no ambiente de trabalho, instaurando o 'pacto da tolerância e do silêncio' no coletivo, enquanto a vítima vai gradativamente se desestabilizando e fragilizando, 'perdendo' sua autoestima.

Essa vítima pode ser qualquer um que ameace ou mesmo provoque ciúmes ao agressor. Pode ser uma pessoa honesta e de competência invejável, Hirigoyen (2011, p. 68) também aponta que a vítima é alguém que resistiu à autoridade do agressor. É notável que em alguns casos os fatores gênero e idade elevam a vítima a uma posição privilegiada para sofrer uma situação de assédio moral no seu local de trabalho.

Guedes (2003, p. 38) chega a comparar as agressões do assédio moral com o nazismo:

O *mobbing* visa dominar e destruir psicologicamente a vítima, afastando-a do mundo do trabalho. Nesse sentido é um projeto individual de destruição microscópica, mas que guarda profunda semelhança com o genocídio. Quando um sujeito perverso está decidido a destruir a vítima, retira-lhe o direito de conviver com os demais colegas. A vítima é afastada do local onde normalmente desempenhava suas funções, colocada para trabalhar em local em condição inferior e obrigada a desempenhar tarefas sem importância, incompatíveis com sua qualificação técnica profissional, ou é condenada às mais humilhante ociosidade. À semelhança do nazismo, o *mobbing* ataca a espontaneidade.

O nazismo que foi uma manifestação cruel de violação aos direitos e à liberdade do ser humano, como explica a própria Guedes (2003, p. 37).

O nazismo – uma das piores formas de totalitarismo – se empenhou em eliminar, de maneira historicamente inédita, a espontaneidade – a mais

genérica e elementar manifestação da liberdade humana (Celso Lafer). Para tanto isolou e segregou seres humanos, privando-os do desenvolvimento normal de suas personalidades na vida pública. A liberdade de expressão, a livre explicação da personalidade somente é possível na ação e na interação com os demais membros da comunidade, com o entorno social. Do isolamento nasce a desolação, que destrói a intimidade.

O efeito destrutivo se dar pela repetição com que o funcionário incômodo é perseguido e por efeito, o assediador adota uma postura manipuladora contra o obreiro e passa a lhe ameaçar de demissão, neste momento o seu ambiente de trabalho é deteriorado e totalmente insalubre.

2.3.2 Frequência

A frequência é um fator fundamental para a configuração da prática do assédio moral. “Ressalta-se, assim, que o comportamento realizado de maneira reiterada é elemento essencial para configuração do assédio moral” (NASCIMENTO, 2011, p. 64).

Com o intuito de parametrizar a frequência necessária para a configuração da tortura psicológica, Leymann *apud* Molon (2005, p. 3) estabeleceu que, [...] a ação como de *mobbing*, era necessário que as humilhações se repetissem pelo menos uma vez na semana e tivessem a duração mínima de seis meses.

Ávila (2009, p. 61) diz que “fixar o limite nesse patamar é exagero, pois a gravidade do assédio moral não depende somente da duração, mas também da violência da agressão”. Hirigoyen *apud* Ávila (2009, p. 61) afirma que “algumas atitudes especialmente humilhantes podem destruir alguém em menos de seis meses!”.

2.3.3 Humilhação da vítima

A vítima do assédio moral é submetida a várias situações vexatórias deixando-as desestabilizadas, desvalorizada.

À sua personalidade é atribuído algo que na verdade nada mais é do que o resultado do conflito vivenciado dentro do ambiente laboral esquece-se de quem ela era antes e quem ela passou a ser após inúmeros ataques contra sua dignidade (HIRIGOYEN, 2011, p. 69).

As situações de humilhação variam de acordo com o ambiente em que a vítima se encontra. Na ocasião trabalha-se com assédio moral apenas no ambiente laboral, e nesse ambiente as humilhações mais comuns são: recusa da comunicação direta, desqualificação, desacreditar, isolar, vexar e até mesmo a prática de assédio sexual contra as vítimas. Estuda-se a conceituação dessas práticas mais detalhadamente no item 4.4, comparando-os com casos ocorridos na jurisprudência do Piauí. (HIRIGOYEN, 2011, p. 69 a 80).

2.3.4 Intencionalidade

Segundo a maior parte dos doutrinadores, para que se caracterize o assédio moral, é necessário que haja intencionalidade, Hirigoyen (2011, p. 139) mostra em seu trabalho que toda pessoa pode se utilizar de métodos perversos para se defender, mas o que diferencia a pessoa normal de um perverso, é que esse comportamento adotado pela pessoa normal, não passam de meras reações ocasionais seguidas por arrependimento e remorso.

Já para o perseguidor a intencionalidade é o ponto culminante é o que caracteriza de fato como sendo um praticante do assédio moral. Ainda que do meu ponto de vista discorde desta característica como obrigatória, pois acredita-se que é possível haver assédio moral ainda que não haja a intencionalidade intrínseca.

Na busca de resultados, um gerente pode cometer o assédio moral ao se exaltar de forma exacerbada repetidas vezes, sem que haja a intencionalidade de isolar a vítima ou de expô-la a uma situação humilhante, mas apenas na busca por resultados. Esse seria um exemplo. É certo que contendo a característica da intencionalidade configura-se nesse caso uma forma ainda mais cruel e perversa de praticar o assédio moral.

2.4 Tratamento legal

Um ambiente competitivo é cenário propício para a prática do fenômeno do assédio moral, essa patologia social acarreta em muitos danos à imagem do trabalhador, não só a imagem, como também a sua dignidade, honra, saúde física e psicológica, não é preciso ir longe para observar que esses danos ferem direitos

basilares, como é o caso de um princípio fundamental descrito na Constituição Federal (CF), em seu inciso III do Art. 1º, que diz que o Estado Democrático de Direito, se fundamenta, entre outros, na dignidade da pessoa humana.

Dando continuidade aos direitos descritos na Carta Magna, observa-se que o cidadão exposto ao terror psicológico deve ter uma resposta proporcional ao dano que lhe foi causado, Constituição Federal, Art. 5º, V, diz que “é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem”. Assim como assegura também em seu inciso X “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”.

O assédio moral nas relações de trabalho é uma prática devastadora que vem consumindo substancialmente a saúde do obreiro brasileiro. É lamentável que mesmo diante de tantos prejuízos causados por esse mal, ainda não haja uma Lei em nosso país que trate exclusivamente deste assunto e o tipifique como crime, assim como o assédio sexual que desde 15 de maio de 2001 teve a Lei 10.224 sancionada por Fernando Henrique Cardoso, então Presidente da República.

Ainda que de forma bastante tímida é possível notar uma pequena mudança na tentativa de barrar os avanços arrasadores do assédio moral. A Lei 11.948, datada de 16 de junho de 2009, estabelece em seu Art. 4º a proibição de empréstimos do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social – BNDES, a empresas que tenham prática de assédio moral.

De acordo com a lei da finalidade e dos princípios básicos da previdência social, Lei 8.213 de 24 de julho de 1991, em seu Art. 19, § 1º e 2º a empresa é responsável pela adoção de medidas para tornar um ambiente laboral seguro e o não cumprimento dessa adequação pode haver punição com multa:

§ 1º A empresa é responsável pela adoção e uso das medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador.

§ 2º Constitui contravenção penal, punível com multa, deixar a empresa de cumprir as normas de segurança e higiene do trabalho.

Diante do exposto, observa-se que o descaso com a saúde do trabalhador é escancarada de tal forma que se torna necessário uma ameaça de punição para aqueles empregadores que não respeitem esse direito, a ameaça é uma tentativa de garantir ao trabalhador o mínimo de respeito possível.

O Código Civil (CC) em seus Art. 186 e 187 mostra que qualquer que viole o direito e cause dano a outro, ainda que o dano seja moral, comete ato ilícito. Comete ato ilícito também qualquer que no exercício de seu direito excede os limites impostos pelo fim econômico e social.

Fica evidente que o maior prejuízo causado pela prática do assédio moral é mesmo o psicológico, deste surgem todos os demais, neste sentido cabe a seguinte pergunta: como reparar um dano que não é material e conseqüentemente difícil de ser mensurado?

Ainda observando o CC, Art. 953 em seu parágrafo único o legislador deixa declaradamente, que se o ofendido não puder provar o seu dano material, fica a cargo do juiz fixar de forma coerente o valor da reparação, além disso, o Art. 944 do CC diz que “a indenização mede-se pela extensão do dano” e no parágrafo único reza que “se houver uma desproporção entre dano e culpa o juiz poderá reduzi a indenização”. Em resumo a função social da indenização é propor o justo valor, nada que seja impagável para o pobre nem irrisória para o rico. Esta deve servir como a função pedagógica, corretiva e ainda punitiva para evitar futuros prejuízos.

A legislação cível, mais especificamente no inciso III, do Art. 932, do Código Civil, estabelece ser o empregador responsável, objetivamente, pelos atos de seus empregados, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele.

CAPÍTULO 3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

3.1 Conceituando a metodologia científica

Nas palavras de Severino (2010, p. 102) a metodologia científica “trata-se de um conjunto de procedimentos lógicos e de técnicas operacionais que permitem o acesso às relações causais constantes entre os fenômenos”, por esta razão torna-se o método científico indispensável na busca por respostas concretas.

A metodologia científica, segundo Gil (2011, p. 8) pode ser definida como o conjunto de procedimentos intelectuais e técnicos utilizados para se chegar ao conhecimento. O que diferencia o conhecimento científico dos demais conhecimentos, é que este possibilita a sua verificabilidade. Esta se dá pelo os métodos e as técnicas que melhor se aplicam ao problema em questão, tudo isso visando chegar aos melhores resultados.

Baseado no que aqui foi exposto, pode-se dizer que metodologia científica é o agrupamento de regras básicas em prol de se obter o conhecimento ou a melhoria do que já existem com relação a um determinado problema, esses procedimentos garantem melhores resultados e maior confiabilidade naquilo que se busca, pois conforme já citado é a possibilidade de verificação, ou seja, é “materialização” do conhecimento.

3.2 Caracterização da pesquisa

Gil (2011, p. 26) conceitua pesquisa e define seu objetivo fundamental da seguinte forma:

Pode-se definir pesquisa como o processo formal e sistemático de desenvolvimento do método científico. Objetivo fundamental da pesquisa é descobrir respostas para problemas mediante o emprego de procedimentos científicos.

Para este trabalho o tipo de pesquisa adotado, quanto a sua natureza, pode ser considerada como básica, que em conformidade com Marconi e Lakatos (2006, p. 6), é a pesquisa que busca o progresso científico e a ampliação de conhecimentos teóricos, sem que haja a preocupação da utilização desta na prática.

É a pesquisa formal, visando generalizações, princípios e leis. Tem por objetivo o conhecimento pelo conhecimento.

Apesar de não utilizar o mesmo termo para definir o tipo de pesquisa, Gil (2011, p. 26) diz ser uma pesquisa pura, pois busca desenvolver o conhecimento sem que haja a prática da mesma, visando a construção de teorias e leis.

Essa pesquisa buscou identificar peculiaridades do assédio moral e como acontece a prática desse fenômeno no ambiente de trabalho piauiense, sem que haja a obrigação de aproveitamento na prática, visando enriquecer os conhecimentos sobre o assunto. Dessa forma constitui uma pesquisa básica ou conforme palavras de Gil, uma pesquisa pura.

Quanto à abordagem, neste estudo adotou-se a qualitativa, Severino (2007, p. 119) explica que essa abordagem tem muito mais a ver com fundamentos epistemológico do que propriamente a especificidades metodológicas.

Com relação aos objetivos a pesquisa configurou-se como exploratória, pois uma pesquisa com esse objetivo busca-se apenas levantar informações a respeito de um determinado assunto, neste caso a respeito do assédio moral. Esse tipo de trabalho determina-se um campo de trabalho, as organizações do Estado do Piauí.

Os procedimentos técnicos adotados na pesquisa configuraram-se como bibliográfico e documental. Bibliográfico, por utilizar-se de registros decorrentes de pesquisas anteriores, em documentos impressos, como livros, artigos, teses e outros. O pesquisador trabalha a partir das contribuições dos autores dos estudos analíticos constantes dos textos. Documental, pois as fontes utilizadas foram documentos, nem sempre necessário que sejam documentos impressos, pode ser fotos, vídeos e outros. (SEVERINO, 2007, p. 122).

Neste caso os documentos consultados foram os acórdãos emanados do Poder Judiciário do Estado do Piauí, documentos públicos armazenados na base de dados do TRT da 22ª Região.

3.2.1 Estratégia de coleta de dados

Marconi e Lakatos (2006, p. 18) identificam a coleta de dados, como uma “tarefa cansativa e que toma a maior parte do tempo”. Para cumprir essa tarefa, utilizou-se o universo, ou a população. “Universo ou população é conjunto de seres

animados ou inanimados que apresentam pelo menos uma característica em comum” (MARCONI; LAKATOS, 2006, p. 27).

3.2.2 Tratamento da coleta de dados

Com o intento de avaliar os fatores que influenciam o assédio moral, o pesquisador realizou acessos à base de dados do Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região², entre os dias 14 e 17 de abril de 2012. De lá foram extraídos os dados que deram base para a realização da pesquisa.

Foram encontrados 93 casos, todos em busca de tentar provar a configuração do assédio moral. Porém, destes apenas 13 casos de fato tiveram sua configuração validada como sendo assédio moral, e esses serão o objeto de estudo deste trabalho, portanto, toda a população.

Os acessos à base de dados do TRT do Piauí possibilitaram os estudos dos processos que foram considerados como sendo de assédio moral, e daí observaram-se fatores considerados essenciais para identificar aquilo que se havia proposto nos objetivos.

² Endereço: <http://www.trt22.jus.br/jurisprudencia/jurisprudencia.jsp>. Acessos constantes, último em 23 de maio de 2012

CAPÍTULO 4 APRESENTAÇÃO DO ESTUDO JURISPRUDENCIAL

4.1 Assédio moral nas organizações do Estado do Piauí

Ao estudar casos de assédio moral praticados nas organizações do Estado do Piauí é possível perceber de imediato que, diferente de outros Estados da região Nordeste, nesta destaca o Rio Grande do Norte, poucos casos foram registrados sobre o assunto. Muito do que se registrou na Jurisprudência em questão foram casos que, embora estabeleçam uma indenização por dano moral, não havia requisitos suficientes para se configurar assédio moral.

Nos próximos parágrafos apontam-se os aspectos que configuram assédio moral e assim entender porque é tão delicado tratar do assunto. Ferreira (2010, p. 61) assinala que o assédio moral “[...] cuida de violência psicológica repetitiva que se prolonga no tempo, capaz de produzir efeitos maléficos na saúde do trabalhador [...]”. A prolongação no tempo é primordial para caracterização do assédio moral. Com relação ao tempo, já se destacou nesse trabalho, que se exige aproximadamente de seis meses de agressões e que se repita pelo menos uma vez por semana.

Durante o estudo dos acórdãos encontrados percebeu-se que em muitos casos não havia argumentos suficientes para configuração do assédio moral, aparentando ser uma tentativa de banalizar a Justiça do Trabalho, na busca por enriquecimento e obtenção de lucros “fáceis”.

Neste contexto, vale lembrar as palavras de Ferreira (2010, p. 64) as quais destacam que o termo assédio moral vem sendo erroneamente empregado, na tentativa de qualificar uma situação em que não se enquadra como tal. Para a autora esses fatos podem ocorrer por causa de pessoas que possuem paranoia de perseguição e em outros casos são pessoas mal intencionadas mesmo.

Fiorelli, Fiorelli e Malhadas Júnior (2007, p.147), ousam-se a dizer que, essa tentativa de burla o que de fato é considerado assédio moral, é uma “prostituição” do conceito de assédio moral.

Entre os casos que de fato se configuraram como assédio moral, tratou-se de buscar respostas para os objetivos propostos neste estudo. Infelizmente os acórdãos deixam muitas lacunas, como exemplo dessas lacunas destaca-se poucas

referências ao perfil tanto do assediado quanto do assediador, aspectos importantes como idade e tempo de serviço prestado normalmente são omitidos.

Desde 2003 passaram a existir as primeiras ocorrências de casos com o termo dano morais, porém o registro pioneiro de assédio moral na Jurisprudência do Piauí foi registrado em 2007. Trata-se do processo de número 00378-2007-105-22-00-8, onde a obreira Nazaré Castelo Branco Lins Veras, cirurgiã dentista, laborava para o Serviço Social da Indústria (SESI) desde 01 de maio de 2002. Segundo consta na ementa do processo, a obreira teria sido obrigada a fazer campanha político-partidária para um candidato, o que fica claro o total desvio de finalidade, como segue:

ASSÉDIO MORAL. EMPREGADOS CONDUZIDOS A FAZER CAMPANHA POLÍTICO-PARTIDÁRIA SOB PENA DE DISPENSA. Caracteriza assédio moral a conduta do empregador que realiza reuniões com seus empregados, obrigando-os a promover campanha político-partidária em favor de determinado candidato. Mais ainda quando provadas as retaliações sofridas pelos que se recusaram a "colaborar", a exemplo da reclamante, a qual chegou a ser dispensada sem justa causa. Indenização por danos morais devida em função das pressões psicológicas de que foi vítima a obreira - abalando sensivelmente seu estado emocional - levando-se em conta a capacidade econômica do empregador e o princípio da razoabilidade, com vistas a assegurar também o caráter pedagógico da cominação. (RO 00378-2007-105-22-00-8, Rel. Desembargador MANOEL EDILSON CARDOSO, TRT DA 22ª REGIÃO, SEGUNDA TURMA, julgado em 11/3/2008, DJT 1/4/2008 p. 04).

Porém as agressões não pararam por aí. Seguindo o curso do processo, nota-se uma série de outros abusos. A princípio a vítima teve seu contrato modificado unilateralmente com o argumento de redução de jornada de trabalho, fato que foi desmentido. Através de anotações em agenda de atendimento, verificou-se que a vítima teve sua jornada de trabalho majorada. Conforme demonstrado em partes extraídas do processo:

[...] por certo não há óbice legal à instituição de controle de jornada, mas a alteração unilateral de 20 horas para 40 horas semanais afronta o princípio da inalterabilidade contratual lesiva, e, não há prova da aquiescência do empregado. E, ainda, embora o reclamado afirme que retomou a jornada de 20 horas - o que a seu ver justificaria a redução da remuneração evidenciada nos contracheques juntados aos autos - tal fato não restou comprovado.

Ao contrário, as cópias das agendas de atendimento odontológico demonstram que a jornada da reclamante aumentou a partir de agosto/2006, especialmente com a indicação de pessoas a serem atendidas "sem taxa" por recomendação de cabos eleitorais e da Dra. Antonia Bonfim, coordenadora do SESI, como se vê às fls. 137/172 e fls. 179/195. (RO

00378-2007-105-22-00-8, Rel. Desembargador MANOEL EDILSON CARDOSO, TRT DA 22ª REGIÃO, SEGUNDA TURMA, julgado em 11/3/2008, DJT 1/4/2008 p. 04).

Quanto às comprovações do que foi alegado e a confirmação da prática de assédio moral, apenas a transcrição de partes de um dos depoimentos testemunhais foi o necessário para a comprovação, tamanha a riqueza de detalhes contidos nesse testemunho. A testemunha Antonia Diva Souza Pontes Melo, depõe com as seguintes palavras:

[...] que trabalhou para o reclamado de 1º de maio de 2002 a novembro de 2006, como auxiliar das dentistas Nazaré Castelo Branco e Márcia Rejane; que em julho de 2006 foi realizada uma reunião na residência da Sra. Enedina Rosa, secretária da Dra. Antônia Bonfim; que na reunião foi dito pela Dra. Antonia Bonfim que todos teriam que trabalhar para o candidato Moraes Sousa Filho [...] que a partir daí começaram a sofrer perseguições políticas; que era obrigada a colocar mais pacientes do que o número que era estabelecido; que o material para os atendimentos foi retirado do consultório dentário e trancado na sala da Dra. Antônia Bonfim; que chegaram a ser maltratadas por esta; que também o telefone foi retirado do consultório das dentistas; que as dentistas foram obrigadas a atender pessoas indicadas por cabos eleitorais, sem o pagamento da taxa que era exigida; que colocava na ficha do pessoal indicado por cabos eleitorais a observação "sem taxa" ou "0800"; que a Dra. Antonia já entendia que tais observações diziam respeito a atendimentos decorrentes da campanha eleitoral [...]. (RO 00378-2007-105-22-00-8, Rel. Desembargador MANOEL EDILSON CARDOSO, TRT DA 22ª REGIÃO, SEGUNDA TURMA, julgado em 11/3/2008, DJT 1/4/2008 p. 04).

Contudo, sem argumentos convincentes, diz ainda em trechos do processo 00378-2007-105-22-00-8 que “o reclamado não apresentou contraprova, nem documental, nem testemunhal, capaz de rebater as alegações da obreira”. Como conclusão do referido processo destaca-se a decisão por unanimidade, proferida da seguinte forma:

Por tais fundamentos, ACORDAM os Desembargadores Federais da Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região, por unanimidade, conhecer dos recursos ordinário e adesivo e, no mérito, dar parcial provimento ao recurso ordinário do reclamado para excluir a condenação em honorários advocatícios e, por maioria, dar parcial provimento ao recurso adesivo da reclamante a fim de majorar a condenação em danos morais para o montante de 25 vezes sua maior remuneração (fl. 26), ou seja, valor de R\$ 37.736,25 (trinta e sete mil, setecentos e trinta e seis reais e vinte e cinco centavos). Vencido, parcialmente, o Exmo. Sr. Desembargador Laércio Domiciano (Presidente) que negava provimento ao recurso adesivo. (RO 00378-2007-105-22-00-8, Rel. Desembargador MANOEL EDILSON CARDOSO, TRT DA 22ª REGIÃO, SEGUNDA TURMA, julgado em 11/3/2008, DJT 1/4/2008 p. 04).

A seguir, a análise se deterá em aspectos relevantes à configuração do assédio moral, quais sejam, perfil do assediado, perfil do assediador, modos de prática do assédio moral e consequências para as vítimas e para os agressores.

4.2 Perfil do assediado

Com relação ao perfil do assediado, diferente do imaginado, nem sempre são pessoas fragilizadas e que se mostrem vulneráveis ou que possuam algum tipo patologia, embora pessoas com essas características se tornem “presas” fáceis para um assediador.

Em muitos casos o assediado possuem as seguintes características: “pessoas escrupulosas, perfeccionistas, são dedicadas ao seu trabalho e que almejam ser impecável naquilo que fazem mesmo doente vão ao trabalho, ficam até mais tarde no escritório, não hesitam em trabalhar aos finais de semana” (HIRIGOYEN, 2011, p. 68). Talvez por esses motivos causem ciúmes ou inveja a aqueles que estão em sua proximidade.

Conforme indicação de Hirigoyen sobre as características observa-se de fato que esse perfil se encaixa dentro do que aqui foi pesquisado, conforme dados encontrados em diversos acórdãos, como segue:

4.2.1 Quanto ao gênero

Quanto ao sexo, percebe-se um dado surpreendente se comparado a outros estudos, pois na Jurisprudência piauiense possui registro de casos onde os assediados do sexo masculino são em número superiores aos do sexo feminino. Oito das vítimas encontradas nos treze acórdãos eram do sexo masculino, enquanto seis das vítimas eram do sexo feminino.

É importante destacar que em um dos acórdãos, mais precisamente no processo 00022-2008-101-22-00-0, existem duas vítimas, o Senhor Ricardo Sonaglio Albano e sua esposa, Silvie Melisande Araújo Guedes Albano.

4.2.2 Quanto à profissão

Na tentativa de identificar qual profissão se concentra a maior parte das vítimas do fenômeno do assédio moral nas organizações piauienses, encontraram-se dados que corroboram com o item 4.2 deste trabalho. Nota-se a presença de distintas profissões como: dentista, técnica em enfermagem, professores universitários, assessor técnico, gerente de pessoal, auxiliar de secretária, secretária, gerente em banco, gerente (loja de móveis), vendedor e assessor jurídico.

Deduz-se que são profissões as quais exigem certo nível de conhecimento e em alguns casos se fazem necessário diploma de nível superior para serem exercida. É possível entender que a pessoa bem informada torna-se uma vítima menos frágil.

Freitas, Heloani e Barreto (2008, p. 38), já sinalizavam para essa questão, dizendo que a “informação é o melhor e mais eficaz antídoto para o combate e a prevenção dessas perversidades”.

4.3 Perfil do assediador

Para uma melhor caracterização do perfil do assediador em consenso com a literatura adotada neste trabalho, convém uma breve exploração sobre o narcisismo. Hirigoyen (2011, p.141) considera que um perverso narcisista é um psicótico sem sintomas, o mal que praticam não o fazem de propósito, mas praticam tal mal por não saberem viver de outro modo, e acabam por descarregar a dor que não sentem em outras pessoas.

Para melhor definir o perverso narcisista, Hirigoyen (2011, p. 141) cita Eiguer (1996) que traz a seguinte definição:

Perversos narcisistas são os indivíduos que, mediante influência de seu grandioso eu, tentam criar um laço com um segundo indivíduo, dirigindo seu ataque particularmente à integridade narcísica do outro, a fim de desarmá-lo.

Ainda considerando os ensinamentos de Hirigoyen (2011, p. 143) uma personalidade narcísica é definida por conter pelo menos cinco entre as seguintes características:

- O sujeito tem um senso grandioso da própria importância;
- Absorve uma fantasia de sucesso ilimitado de poder, acredita ser “especial” e singular;
- Tem excessiva necessidade de ser admirado;
- Pensa que tudo lhe é devido;
- Explora o outro nas relações interpessoais;
- Não tem a menor empatia;
- Inveja muitas vezes os outros;
- Dá provas de atitudes e comportamentos arrogantes.

Kernberg (1975) *apud* Hirigoyen (2011, p. 142) diz que “as principais características dessa personalidade narcísica são um sentimento de grandeza, um egocentrismo extremado e uma total falta de empatia pelos outros, embora sejam eles próprios ávidos de obter admiração e aprovação”.

Características como senso grandioso da própria importância; acreditar ser singular; pensar que tudo lhe é devido; falta de empatia e comportamento arrogante, são fáceis de serem percebido no processo de número 01778-2008-004-22-00-7. Onde o agressor tentar massacrar a todo custo os seus subordinados buscando demonstrar autoridade.

No caso, a recorrente aduz ter sofrido assédio moral do seu ex-chefe, Sr. Ubiratan Pereira da Silva, enquanto lotada na assessoria jurídica da empresa, desde o momento em que aquele assumiu o cargo de chefia, em março de 2007.

Alega que o Sr. Ubiratan não cumprimentava seus subordinados ao chegar na assessoria, tratava-os de forma humilhante e grosseira, comunicava-se de forma indireta, por meio de bilhetes, ordenou-lhe a realização de serviços estranhos à sua atribuição e deixou-a sem tarefas por certo período, o que agravou seus problemas de saúde.

Consta nos autos cópia do Inquérito Civil n.º 1594/2007, aberto pelo MPT em razão das denúncias de assédio moral provenientes de vários empregados da CEPISA (a recorrente, a Sra. Lêda Carvalho dos Santos, a Sra. Maria do Socorro de Fátima Ribeiro Sobreira, o Sr. Samuel Darcy dos Santos Fontenele Araújo, o Sr. Marcos de Carvalho Nunes e a Sra. Maria de Lourdes de Araújo), todos subordinados à época ao suposto opressor (fls. 46/47 e 50).

No ato da denúncia, ocorrida em 5.11.2007, todos os denunciante foram unânimes em afirmar que o Sr. Ubiratan conduzia-se de forma extremamente grosseira, humilhante e vexatória, dispensando tal tratamento não só a eles, como a todos os servidores da assessoria jurídica

(fls. 48/56).

Ademais, a maioria dos denunciante disseram que, a partir da nova chefia, passaram a ter crises de choro e/ou problemas de saúde e que o assessor-chefe maculava a imagem deles em público dizendo que eram "mafiosos e incompetentes" (fls. 51/52, 53, 55 e 56). (RO 01778-2008-004-22-00-7, Rel. Desembargador ARNALDO BOSON PAES , TRT DA 22ª REGIÃO, PRIMEIRA TURMA, julgado em 20/7/2009, DJT 10/8/2009 p. não indicada).

As investidas são confirmadas por vários colegas de trabalho da vítima, através de seus depoimentos conforme trechos retirados do acórdão:

Destaca-se, ainda, a declaração da Sra. Lêda informando que o Sr. Ubiratan disse "mais de uma vez, ter poderes da Diretoria para demitir qualquer servidor do departamento jurídico e que não queria saber quem era pai ou mãe de família" (fl. 51), que se configura em ameaça de dispensa contratual. Frisa-se também a informação do Sr. Marcos de ter presenciado o próprio assessor-chefe comentar que "não sossegaria enquanto não demitir o denunciante e a Drª. Socorro Sobreira, antiga chefe da assessoria jurídica", também denunciante, o que denota perseguição (fl. 56). (RO 01778-2008-004-22-00-7, Rel. Desembargador ARNALDO BOSON PAES , TRT DA 22ª REGIÃO, PRIMEIRA TURMA, julgado em 20/7/2009, DJT 10/8/2009 p. não indicada).

Toda essa investida foi causa evidente de sérios traumas à saúde da obreira. Chegando até mesmo a ser afastada, necessitando de auxílio doença que foi concedido pelo Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS):

Ao longo de todo o processo investigatório, importantes fatos correlatos foram levantados, como a grave crise nervosa sofrida pela Sra. Lêda, em 1º.11.2007, classificado pelo médico da empresa por "trauma psicológico episódio depressivo grave" (fl. 120), que teria sido decorrente de humilhações deflagradas pelo Sr. Ubiratan. Por conta disso, foi concedida licença médica à empregada para tratamento de saúde (fl. 84) e, posteriormente, auxílio-doença pelo INSS (fl. 92), possibilitado pela emissão da CAT correspondente (fl. 120). Tal situação foi repudiada pela CIPA (nota de desagravo - fl. 83; depoimentos - fls. 100/103 e 109/112) e por vários empregados da CEPISA, que documentaram sua insatisfação em abaixo-assinado, requerendo o retorno do Sr. Ubiratan ao órgão de origem (fls. 85/87). RO 01778-2008-004-22-00-7, Rel. Desembargador ARNALDO BOSON PAES, TRT DA 22ª REGIÃO, PRIMEIRA TURMA, julgado em 20/7/2009, DJT 10/8/2009 p. não indicada).

Por vezes o objetivo do assediador é desestabilizar sua vítima, através do terror psicológico na busca de se posicionar como alguém que detém o poder e desta formar passará a impor a obediência do grupo. Tendo uma vítima em suas mãos esta serve como indicador de que o mesmo poderá ocorrer com outros que adentrarem em seu caminho.

A seguir passa-se a conhecer mais sobre as partes que compõe os casos de assédio moral nas organizações piauienses.

4.3.1 Quanto ao gênero

Foi possível notar a predominância do sexo masculino quanto aos responsáveis pelas agressões. Das oportunidades onde se deixou claro perceber o sexo do agressor, ou seja, oito casos, seis desses são do sexo masculino, com uma ressalva, os processos 01778-2008-004-22-00-7 e 02008-2008-001-22-00-2 embora sejam processos distintos, estes contam com a mesma pessoa como agressor.

Os casos de mulheres como agressoras soma-se duas oportunidades. Aqui vale uma nova ressalva, os processos 00378-2007-105-22-00-8 e 00379-2007-105-22-00-2, a agressora para os dois processos também se trata da mesma pessoa. Em três casos, os processos destacam apenas as empresas onde o fenômeno ocorreu. Ainda ocorreram dois casos onde não ficou demonstrado o gênero dos agressores. São os processos 01704-2008-001-22-00-1 e 00394-2009-001-22-00-9.

4.3.2 Quanto à profissão

Já se enfatizou dentro deste trabalho, que o estudo dos acórdãos registrados na jurisprudência do Piauí, deixa muitas lacunas, esta é uma delas. O que de fato notou-se foi a característica de assédio moral vertical descendente, presente de forma muito acentuada na maior parte dos processos.

4.4 Modos de prática do assédio moral

Nascimento (2010, p. 50) destaca algumas condutas que já foram consideradas abusivas pela jurisprudência brasileira, entre estas demonstra uma conduta abusiva encontrada na jurisprudência piauiense, “atribuir metas que o empregador sabe ser impossível de serem atingidas”.

Ao estudar as lições da autora, comparando estas com as situações de assédio moral ocorrido no Estado do Piauí, encontrou-se o processo de número 01704-2008-001-22-00-1. Neste processo a vítima, alega em seu depoimento

pessoal, que foi afastada de suas atividades rotineiras, ficando sem qualquer atribuição.

Dispõe o autor, em sua peça inicial, que recebeu tratamento diferenciado de seu superior (ameaças, pressões), que lhe deixou isolado a partir de junho de 2006 até a data da demissão (novembro/2006) e sem desempenhar as atribuições anteriormente desenvolvidas na empresa, constituindo caso de assédio moral. (RO 01704-2008-001-22-00-1, Rel. Desembargador FAUSTO LUSTOSA NETO, TRT DA 22ª REGIÃO, SEGUNDA TURMA, julgado em 17/11/2009, DJT 3/12/2009 p. não indicada).

Em outro trecho do mesmo processo, fica clara a necessidade que se prove os fatos para que o pleito seja justificado.

Nesta Justiça Especializada, a indenização por danos morais só se revela possível quando a conduta do empregador em relação ao empregado, na vigência do contrato de trabalho, afigura-se ofensiva à intimidade ou à honra deste, trazendo-lhe grave prejuízo de ordem moral. Além disso, e principalmente, o ato violador da imagem e da honra há que ser inexoravelmente demonstrado, bem assim as consequências gravosas advindas dele.

A existência ou não de dano moral necessita de provas substanciais a justificar o pleito. (RO 01704-2008-001-22-00-1, Rel. Desembargador FAUSTO LUSTOSA NETO, TRT DA 22ª REGIÃO, SEGUNDA TURMA, julgado em 17/11/2009, DJT 3/12/2009 p. não indicada).

Assim, o autor justifica sua reivindicação através de prova testemunhal que corroboram para ratificação do reclamante:

A prova testemunhal apresentada pelo reclamante confirma que o autor era humilhado e ameaçado publicamente de dispensa em caso de não cumprimento das metas estipuladas, estas impossíveis de serem cumpridas. Confirmam, ainda, episódios de isolamento do obreiro, sendo afastado de suas funções a partir de 2006 e que fora impedido um dia de entrar no recinto para execução das suas atividades. (RO 01704-2008-001-22-00-1, Rel. Desembargador FAUSTO LUSTOSA NETO, TRT DA 22ª REGIÃO, SEGUNDA TURMA, julgado em 17/11/2009, DJT 3/12/2009 p. não indicada).

Neste instante a reclamada apresenta uma testemunha, esta afirma que o fato que levava a motivação da retirada das funções do obreiro, ou seja, o cumprimento das metas era plenamente possível de serem atingidos, conforme parte transcrita do depoimento:

Por sua vez, a prova oral apresentada pela reclamada informa que as metas eram plenamente possíveis de realizar no tempo determinado e que as

cobranças eram feitas de forma normal. (RO 01704-2008-001-22-00-1, Rel. Desembargador FAUSTO LUSTOSA NETO, TRT DA 22ª REGIÃO, SEGUNDA TURMA, julgado em 17/11/2009, DJT 3/12/2009 p. não indicada).

Cabe ao Desembargador analisar outros elementos para se chegar a uma conclusão, verificou-se alguns laudos médicos da época em que o obreiro laborava para empresa, nestes constam sintomas que não deixam restar dúvida. Vejamos:

[...] a declaração de fl. 23, datada de julho de 2008, após o término do contrato do obreiro que se deu em 2006, demonstra que o reclamante apresentava indícios de hipocondria e síndrome do pânico, necessitando de avaliação psicológica. Entretanto, desde 2002 o obreiro vinha sendo acompanhado por neurologista, utilizando medicação de controle especial (fls. 27/29) para insônia e depressão, o que corrobora as afirmações do obreiro de que as constantes pressões e abusos deixaram-no depressivo, com insônia, dores no corpo, crises de choro, sentimento de inutilidade, palpitações, falta de ar, de apetite, entre outros sintomas. (RO 01704-2008-001-22-00-1, Rel. Desembargador FAUSTO LUSTOSA NETO, TRT DA 22ª REGIÃO, SEGUNDA TURMA, julgado em 17/11/2009, DJT 3/12/2009 p. não indicada).

Desse modo fica evidente o nexo causal dos transtornos sofridos e as sequelas. O trabalhador teve sua dignidade violada através de técnicas de isolamento a que ficou submetida durante quase cinco meses.

Hirigoyen (2011, p. 76-80) demonstra algumas práticas abusivas utilizadas para trucidar as vítimas de assédio moral. Na jurisprudência do Piauí encontrou-se a maior parte das causas destacadas pela autora, ela apresenta as seguintes formas de assediar moralmente:

- Recusar a comunicação direta;
- Desqualificação;
- Desacreditar;
- Isolar;
- Vexar;
- Induzir a erros;
- Assediar sexualmente.

Das situações apresentadas pela autora, apenas duas delas não se identificou em processos oriundos da 22ª Região, as quais seriam: induzir a erros e assediar sexualmente. É evidente que a autora busca tratar dos casos mais comuns

e que a prática do assédio moral não se resume apenas aos fatos destacados na obra. Podem ocorrer inúmeras situações.

O assédio moral se trata de um fenômeno silencioso, este ocorre sem deixar muitos rastros, daí é possível nascer o dinamismo dos que praticam, criando novas formas de cometer a tortura psicológica sem que sejam percebidos facilmente.

Como exemplo disso, deparou-se com uma situação inusitada no Estado do Piauí. Trata-se do processo de número 00668-2007-103-22-00-9, onde a obreira, uma técnica em enfermagem, teria sido obrigada a participar de uma missa uma vez por mês e de reuniões de cunho religioso uma vez por semana, tendo a obrigação de prestar contas do conteúdo ministrado no evento.

ASSÉDIO MORAL. CARACTERIZAÇÃO. Provado que existia a obrigação imposta pela empresa de a empregada (técnica de enfermagem) assistir a uma missa por mês e a uma palestra de cunho estritamente religioso por semana, inclusive com o dever de prestar contas do conteúdo ministrado, sob pena de desconto salarial, impõe-se confirmar a decisão singular que reconheceu o constrangimento psicológico praticado e deferiu indenização a favor da obreira, em quantum (R\$ 3.000,00) proporcional à intensidade da perturbação suportada. (RO 00668-2007-103-22-00-9, Rel. Desembargador MANOEL EDILSON CARDOSO, TRT DA 22ª REGIÃO, SEGUNDA TURMA, julgado em 6/5/2008, DJT 20/5/2008 p. 12/13).

Tal prática configura-se em desvio de finalidade. De acordo com o lecionado pela Carta Magna de 1988, em seu inciso VI do Art. 5º diz que “é inviolável a liberdade de consciência e de crença [...]”. No processo em anexo não deixa claro que a Técnica em Enfermagem tivesse sua crença religiosa diferente da crença religiosa da Administração do hospital, porém ainda com base na Lei Maior, no mesmo artigo e em seu inciso II afirma categoricamente que “ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de Lei”.

Fato é que impor a obrigação da empregada participar dessas manifestações religiosas, a empresa está ferindo os Direitos Individuais já garantido em Constituição e, portanto “ninguém será privado de direitos por motivos de crença religiosa ou de convicção filosófica ou política [...]” CF/88 Art. 5º VIII.

Seguiu-se o estudo do processo e notou-se que essa prática não é nova, conforme demonstrado em trecho retirado do processo:

[...] conquanto não tenham sido colhidos depoimentos pessoais, tratando-se de prática da empresa já conhecida do juízo e provada em outros processos similares (fato não impugnado pela empresa), há de se admitir a

obrigatoriedade de comparecimento dos empregados aos mencionados eventos. (RO 00668-2007-103-22-00-9, Rel. Desembargador MANOEL EDILSON CARDOSO, TRT DA 22ª REGIÃO, SEGUNDA TURMA, julgado em 6/5/2008, DJT 20/5/2008 p. 12/13).

Voltando-se à questão da intencionalidade, discutida no item 2.3.4. No episódio abordado, havia sim intenção por parte do agressor, não de vexar, isolar ou forçar a obreira a pedir sua demissão, mas sim de melhorar o trato entre os trabalhadores e os pacientes, vejamos:

[...] salienta que a simples alegação de que a empregada tinha de comparecer a uma missa por mês, por determinação da empresa, e que tinha de participar de uma palestra religiosa por semana não caracteriza constrangimento, pois é prática normalmente utilizada em benefício dos funcionários das empresas, melhorando o trato com os pacientes. (RO 00668-2007-103-22-00-9, Rel. Desembargador MANOEL EDILSON CARDOSO, TRT DA 22ª REGIÃO, SEGUNDA TURMA, julgado em 6/5/2008, DJT 20/5/2008 p. 12/13).

Visto que hospital é um ramo de atividade onde se lida com pessoas em alto grau de estresse, o Desembargado relator do processo reconhece a boa intenção por parte da empresa:

A empresa possui razão em parte. No tocante à questão do assédio moral, bem andou a sentença monocrática. Com efeito, tendo o hospital, desde a sua defesa, admitido a prática de realizar missas e palestras no local de trabalho para os funcionários, com vistas à melhoria do atendimento disponibilizado aos pacientes [...]. (RO 00668-2007-103-22-00-9, Rel. Desembargador MANOEL EDILSON CARDOSO, TRT DA 22ª REGIÃO, SEGUNDA TURMA, julgado em 6/5/2008, DJT 20/5/2008 p. 12/13).

Porém, o agravo da situação é a imposição, ou seja, o momento em que a empresa passa a exigir a frequência de seus funcionários em tais eventos:

Além disso, mostra-se assente no documento de fls. 21 e 21-v a cobrança de frequência dos trabalhadores nos mencionados eventos, de modo que escoreita a decisão primária que impôs indenização pela perturbação psicológica suportada pela técnica em enfermagem (a qual temia sofrer descontos em sua remuneração ou retaliação da empresa). (RO 00668-2007-103-22-00-9, Rel. Desembargador MANOEL EDILSON CARDOSO, TRT DA 22ª REGIÃO, SEGUNDA TURMA, julgado em 6/5/2008, DJT 20/5/2008 p. 12/13).

O extremo da exigência é o fator crucial caracterizador do assédio moral. Convertendo um ambiente de trabalho sadio em insalubre e, conseqüentemente, desestruturando seus obreiros.

Citado a situação diferente das já estudada por Hirigoyen, volta-se aos casos mais comuns, trazendo sua conceituação e comparando-os aos fatos ocorridos no Piauí.

4.4.1 Recusar a comunicação direta

Para neutralizar uma vítima, Hirigoyen mostra que o agressor recusa-se a explicar suas atitudes, desta maneira a vítima se encontra paralisada, sem qualquer possibilidade de defesa. Ao recusar o diálogo, o agressor impede a vítima de encontrar uma solução. Em condutas de perversidade, o que se busca é impedir o outro de pensar, de compreender, de reagir (HIRIGOYEN, 2011, p. 76).

Percebe-se que em muitos casos existem mais de uma das formas adotadas como sendo de perseguição psicológica, o processo 01778-2008-004-22-00-7, já citado anteriormente, possui claramente fatos que se encaixam na recusa da comunicação direta. Fica demonstrado que o agressor se comunica com sua vítima através de bilhetes.

Caso o conflito fosse tratado de forma aberta, seria possível que encontrasse uma solução. Porém, o que o perverso menos quer, é antes de tudo, impedir que o outro pense. Retira-lhe o direito de ser ouvido. Seu ponto de vista com relação aos fatos não interessa ao perverso (HIRIGOYEN, 2011, p. 113).

4.4.2 Desqualificação

A desqualificação, de acordo com as lições de Hirigoyen (2011, p. 77), acontece de forma subjacente, na linha da comunicação não verbal, pode haver os suspiros seguidos, erguer de ombros, olhares de desprezo, ou silêncio, subentendidos, alusões desestabilizantes ou malévolas, observações desabonadoras.

O assediador pretende, aos poucos, levantar dúvida sobre a competência profissional de sua vítima, pondo em questão tudo que ele faz ou diz. Desqualificar

denota a retirada de todas as qualidades de alguém, é tentar convencer a vítima de que ela não vale nada, até que a ela própria perca sua autoconfiança. (HIRIGOYEN, 2011 p. 77 e 125).

Feito o embasamento teórico desta forma de assediar moralmente, passa-se a comparação da teoria com o que descreve o processo número 00001-2009-004-22-00-6. Neste processo tem-se como reclamante o Sr. Reginaldo Soares Araújo e reclamado o Banco Itaú S.A..

O reclamado questiona a decisão de conceder ao reclamante indenização pela prática de assédio moral, alegando que não há a comprovação da conduta danosa. O que alega o reclamado, foi considerado sem razão, como mostra o trecho do acórdão:

Impugna o reclamado o deferimento da indenização por dano moral, argumentando, em síntese, a inexistência de comprovação de conduta que configure a prática de assédio moral contra o reclamante. Sem razão, senão vejamos:

Embora não exista ainda uma definição exata dos elementos que efetivamente caracterizem a prática do assédio moral, de uma forma geral, alguns pontos já são consenso, quais sejam: atribuição de tarefas estranhas ou incompatíveis com o cargo; tortura psicológica, desprezo e humilhação para com o empregado, devendo haver a regularidade dos ataques, com a finalidade de desestabilizar emocionalmente a vítima. (RO 00001-2009-004-22-00-6, Rel. Desembargador LAERCIO DOMICIANO, TRT DA 22ª REGIÃO, SEGUNDA TURMA, julgado em 16/3/2010, DJT 26/3/2010 p. não indicada).

Conforme depoimentos testemunhais, todos os requisitos para o desenho do assédio moral, descritos no trecho destacado anteriormente, foram configurados. O reclamante, que era gerente em uma agência do banco citado, em seu retorno ao trabalho, foi posto em um autoatendimento, cargo ocupado por estagiários da agência. Em seguida foi posto para expurgar papel e jogá-los no lixo.

Na hipótese em apreço, tais elementos restaram configurados, haja vista que os depoimentos colacionados aos autos confirmam as retaliações sofridas pelo autor.

Vejamos algumas declarações constantes dos depoimentos testemunhais:

I - Primeira testemunha apresentada pelo reclamante, GISELE DE CARVALHO GAMBOGI (fls. 152/153):

"... que não se recorda, mas entre 2004 e 2005, o reclamante foi demitido, retornando por três vezes ao banco; que no primeiro retorno o reclamante passou um dia apenas; que na segunda vez ele passou três dias, ficando basicamente no Auto-Atendimento; que no Auto-Atendimento o empregado fica em pé junto aos caixas eletrônicos, prestando informações aos clientes; (...) que na terceira vez o reclamante retornou em novembro/2006, saindo em janeiro/2007; (...) que o reclamante foi gerente muitos anos e que no

retorno os clientes ficavam brincando com o reclamante chegando a chamá-lo de gerente paraguaio; (...) que na última vez que o reclamante retornou foi colocado no Almoxarifado para expurgar papel, rasgando documentos já inservíveis, colocando-os em sacos de lixo e levando-os para um local adequado dentro da agência..."

II - Segunda testemunha apresentada pelo reclamante, GERSOMIR RODRIGUES DA SILVA (fl. 153):

"... que por volta de 2006, encontrou o reclamante no Auto-Atendimento do Banco e lhe perguntou o que estava fazendo lá e se o mesmo era gerente do Paraguai; que tal terminologia era uma brincadeira entre os funcionários da própria agência...". (RO 00001-2009-004-22-00-6, Rel. Desembargador LAERCIO DOMICIANO, TRT DA 22ª REGIÃO, SEGUNDA TURMA, julgado em 16/3/2010, DJT 26/3/2010 p. não indicada).

Não há dúvidas quanto à existência de assédio moral contra o obreiro. Foi vítima de chacotas entre colegas e clientes da agência, tendo todas as suas qualificações de gerente inutilizadas. De acordo com a fundamentação teórica abordada, os ataques sofridos pelo reclamante tratam-se de desqualificação. O que faz com que a vítima se sinta inútil e desprezada, fatores suficientes para manifestação da tortura psicológica.

Outro fato importante a se destacar nesse caso, é o ponto de vista da Justiça do Trabalho quanto ao poder diretivo das organizações. A Justiça do Trabalho existe para coibir os excessos e não para ditar as regras gerenciais dentro das empresas, e isso fica muito claro seguinte trecho:

Quanto à atribuição de funções diversas da que exercia antes de sua demissão, importa dizer que o empregador, diante do poder de direção, pode alterar a situação do empregado dentro da Instituição, desde que seja resguardada a dignidade do empregado. (RO 00001-2009-004-22-00-6, Rel. Desembargador LAERCIO DOMICIANO, TRT DA 22ª REGIÃO, SEGUNDA TURMA, julgado em 16/3/2010, DJT 26/3/2010 p. não indicada).

A instituição bancária possui sim seu poder diretivo, porém, é necessário priorizar a dignidades daqueles que laboram para ela. Se o funcionário já não lhe interessa mais, ela pode sim demiti-lo, mas forçá-lo a pedir demissão constitui um abuso de poder. Este já não é mais saudável, e sim uma prática deliberada do assédio moral contra o trabalhador.

Para Hirigoyen (2011, p. 77) a desqualificação ainda consiste em não olhar para alguém, não lhe dirigir a palavra, nem se quer dizer bom-dia. É tratá-la como um objeto, e com objetos não se fala.

4.4.3 Desacreditar

Desacreditar implica em pôr o outro para baixo, é ridicularizá-lo, humilhá-lo e tratá-lo com sarcasmo até que já tenha desonrado de si mesmo. Dar um codinome pejorativo, afrontar alguém por conta de uma enfermidade ou de uma deficiência física, são práticas utilizadas para desacreditar alguém (HIRIGOYEN, 2011, p. 78).

O processo TRT-RO-00137-2009-101-22-00-5, possui como recorrente a Dismobras importação, exportação e distribuição de móveis e eletrodomésticos Ltda., seu nome fantasia City Lar, e como recorrido o Sr. Maronilton Azevedo Coelho. Este laborou para a recorrente no período de 19 de maio de 2008 a 20 de dezembro de 2008, na cidade de Parnaíba, exercia a função de gerente.

Aduz o recorrido, que seu algoz, o Sr. José Moreira, sempre o tratou de forma humilhante e vexatória, utilizando-se de palavras de baixo calão, causando sérios constrangimentos na presença de outros colegas de trabalho:

O recorrido laborou para a reclamada na cidade de Parnaíba, na função de gerente, no período de 19.5.2008 a 29.12.2008 (fl. 8). Aduziu na inicial que durante toda a relação empregatícia o supervisor regional da empresa, Sr. José Moreira, sempre o tratou de forma vexatória, inclusive com palavras de baixo calão, causando-lhe sérios constrangimentos na presença dos colegas de trabalho, sendo esta a causa do seu pedido de desligamento da empresa. (RO 00137-2009-101-22-00-5, Rel. Desembargador ARNALDO BOSON PAES, TRT DA 22ª REGIÃO, PRIMEIRA TURMA, julgado em 28/9/2009, DJT 28/10/2009 p. não indicada).

Para Hirigoyen fazer de tudo, de modo a que a vítima perceba o que se passa, sem poder se defender, são manobras que nascem de colegas invejosos que, para sair de uma ocasião penosa, preferem jogar o erro sobre o outro, ou de administradores que pensam incitar seus dirigidos recriminando-os seguidas vezes e vexando-os, irão conseguir os melhores resultados (HIRIGOYEN, 2011, p. 78).

Para que se alcance bons resultados, é necessário que haja um clima organizacional propício para esse alcance. Com relação ao clima organizacional Carvalho (2011, p. 22) afirma que:

O clima possui propriedades que influenciam o comportamento das pessoas e esta influência pode ser positiva ou negativa, variando de acordo com o clima. Com relação ao ambiente, este possui propriedades capazes de provocar motivação nas pessoas, de acordo com a sua qualidade.

Voltando-se ao caso, nota-se que além de assédio moral é possível que haja a prática de falso testemunho, talvez a testemunha tenha optado por não se envolver no caso com medo de represaria por parte da empresa, apenas nega os fatos ocorridos.

Feita a acareação entre as testemunhas do reclamante e a segunda testemunha da reclamada, aquelas confirmaram, em contrariedade ao depoimento desta, ter a mesma conhecimento da situação fática aduzida pelo recorrido.

Ainda nesse contexto, importa destacar que o juízo a quo, verificando a existência de contradição entre os depoimentos do preposto da recorrente e o da segunda testemunha por esta arrolada, assim como este e o das testemunhas do reclamante, julgou pela sua imprestabilidade e inverossimilhança, concluindo, inclusive, pela possível prática de crime de falso testemunho (fls. 49/55). (RO 00137-2009-101-22-00-5, Rel. Desembargador ARNALDO BOSON PAES, TRT DA 22ª REGIÃO, PRIMEIRA TURMA, julgado em 28/9/2009, DJT 28/10/2009 p. não indicada).

Mais uma vez fica provada a delicadeza que é tratar o assédio moral, pessoas envolvidas simplesmente viram as costas para a situação, fingindo não estar vendo nada, por medo do desemprego o qualquer outro motivo. Infelizmente, essa pessoa pode ser a próxima vítima e o mesmo será tratamento será dispensado a ela.

O ambiente de trabalho tornou-se tão insalubre chegando ao ponto do obreiro solicitar sua demissão conforme descrito no acórdão:

Na esteira dos elementos trazidos aos autos, restou evidenciado o excesso cometido pelo representante da reclamada, no exercício do seu poder diretivo, o qual extrapolava a mera função gerencial e de cobranças, utilizando, no trato com seu subordinado, expressões preconceituosas, demasiadamente grosseiras, depreciativas, obscenas e, no mínimo, extremamente inapropriadas para um ambiente profissional, inadmissíveis sequer em conversas informais.

A falta de capacidade do representante da empresa no trato com os recursos humanos tornou o ambiente laboral, para o reclamante, insuportável a ponto de este tomar a iniciativa do desfazimento do contrato de trabalho. (RO 00137-2009-101-22-00-5, Rel. Desembargador ARNALDO BOSON PAES, TRT DA 22ª REGIÃO, PRIMEIRA TURMA, julgado em 28/9/2009, DJT 28/10/2009 p. não indicada).

Provavelmente o Sr. José Moreira conseguiu neste instante o seu fim desejado. Aniquilar sua vítima, retirá-la de seu caminho, demiti-la... Estão devidamente comprovados todos os aspectos configuradores do assédio moral,

restando à Justiça do Trabalho piauiense tomar as devidas providências de reparação ao dano provocado. O que de fato ocorreu, inclusive com ajustes de valores:

No caso, a sentença, como reparação pelos danos sofridos, condenou a empresa a pagar ao recorrido a importância de R\$ 20.000,00. Entende-se que, de todo o modo, o numerário afigura-se elevado, pelo que, considerados os critérios acima descritos, com destaque para a função pedagógica da punição, a fim de se desestimular a reincidência da prática delituosa, e na tentativa de fugir dos extremos da irrisoriedade e do excesso, reduz-se o quantum indenizatório para R\$ 12.000,00 (dez vezes o valor da remuneração do autor - fl. 9). Razão por que se dá parcial provimento ao recurso, nesse particular. (RO 00137-2009-101-22-00-5, Rel. Desembargador ARNALDO BOSON PAES, TRT DA 22ª REGIÃO, PRIMEIRA TURMA, julgado em 28/9/2009, DJT 28/10/2009 p. não indicada).

Desacreditar, segundo diz Ferreira (2010, p.70), é algo que se manifesta mais comumente na prática de assédio moral entre colegas. Um dos motivos para a ocorrência do fenômeno no âmbito horizontal da empresa é a disputa por um determinado cargo, possivelmente foi o que motivou a situação em destaque.

A possível motivação da ofensa aqui destacada é levantada diante da observação que a empresa possui outras filiais, e conseqüentemente outros gerentes. Os depoimentos testemunhais remetem ao pensamento de que tal prática só acontecia contra o Sr. Maronilton, daí cresce esse pensamento, mas nada disso fica claro em todo o conteúdo do acórdão. São apenas hipóteses.

4.4.4 Isolar

Quando o nefário decide destruir psicologicamente um subordinado, é importante que ele isole sua vítima para que esta não consiga se defender. Afastando-o de seu grupo e mantendo a vítima sozinha, é mais fácil sustentar o controle da situação, pois esta não tem a quem pedir assistência, acredita que todos estão contra ela (HIRIGOYEN, 2011, p. 79).

Quando a agressão trata-se de assédio moral vertical descendente, o mártir escolhido é aos poucos privado de todo tipo de informação. Não permitem mais que participe das reuniões, suas tarefas lhe são repassadas através comunicações internas da empresa, não diretamente a ela. Retiram suas tarefas, mesmo que seus

colegas estejam sobrecarregados, e não o dispensam do expediente. (HIRIGOYEN, 2011, p. 79).

No trabalho de Molon (2005, p. 6), ele fez um levantamento e destaca algumas características quanto à prática do assédio moral através da técnica de isolamento, entre outras estão:

- A vítima é interrompida constantemente;
- Recusa todo o contato com ela, mesmo o visual;
- É posta separada dos outros;
- Ignoram sua presença, dirigindo-se apenas aos outros;
- Proíbem os colegas de lhe falar;
- Já não a deixam falar com ninguém.

Antes que se prossiga com a análise do próximo caso de assédio moral, é importante trazer o conceito da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), para melhor entendimento da ocorrência, pois o processo faz menção a um trabalhador que é membro da CIPA da empresa para a qual laborava.

A CIPA tem fundamentação legal a partir do artigo 163 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), até o parágrafo único do artigo 165:

Art. 163 - Será obrigatória a constituição de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA -, de conformidade com instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho, nos estabelecimentos ou locais de obra nelas especificadas.

Parágrafo único - O Ministério do Trabalho regulamentará as atribuições, a composição e o funcionamento das CIPAs.

Art. 164 - Cada CIPA será composta de representantes da empresa e dos empregados, de acordo com os critérios que vierem a ser adotados na regulamentação de que trata o parágrafo único do Art. anterior.

§ 1º - Os representantes dos empregados, titulares e suplentes, serão por eles designados.

§ 2º - Os representantes dos empregados, titulares e suplentes, serão eleitos em escrutínio secreto, do qual participem, independentemente de filiação sindical, exclusivamente os empregados interessados.

§ 3º - O mandato dos membros eleitos da CIPA terá a duração de 1 (um) ano, permitida uma reeleição.

§ 4º - O disposto no parágrafo anterior não se aplicará ao membro suplente que, durante o seu mandato, tenha participado de menos da metade do número das reuniões da CIPA.

§ 5º - O empregador designará, anualmente, dentre os seus representantes, o Presidente da CIPA, e os empregados elegerão, dentre eles, o Vice-Presidente.

Art. 165 - Os titulares da representação dos empregados nas CIPAs não poderão sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.

Parágrafo único - Ocorrendo a despedida, caberá ao empregador, em caso de reclamação à Justiça do Trabalho, comprovar a existência de qualquer dos motivos mencionados neste Art., sob pena de ser condenado a reintegrar o empregado³.

Outros parâmetros como objetivos, a constituição da CIPA, a organização, as atribuições entre outros, estão disposto na Norma Regulamentadora (NR) número 5 – NR5, do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE)⁴.

O processo 00032-2009-002-22-00-4 tem como reclamante o Sr. Lenilson Sousa de Oliveira e reclama a empresa Norsa refrigerante Ltda., distribuído da marca coca-cola.

Há nos autos do processo um desentendimento entre empresa e o trabalhador, o episódio do desentendimento foi registrado na Delegacia Regional do Trabalho (DRT/PI) e supostamente chegaram a um acordo conforme Termo Regularização Trabalhista, lavrado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, trechos retirados do acórdão deixam claro esse fato:

Com efeito, é fato incontroverso que a recorrente, sob a alegação de que o recorrido não estava cumprindo as metas de produtividade, destinou ao obreiro nova rota de vendas, conhecida popularmente no seio da empresa como "rota lixo", situação que provocou redução salarial, pois o obreiro passou a perceber comissões a menor. Posteriormente, a recorrente modificou unilateralmente o contrato de trabalho do recorrido, deixando-o sem função definida e pagando-lhe apenas o salário-base.

Tem-se por ilícita a atitude da empresa nesses episódios tanto porque esta sequer se insurgiu contra a condenação de primeiro grau que a condenou a efetivar a complementação salarial do recorrido, tanto porque estes fatos encontram-se devidamente documentados e confirmados pelos autos de infração lavrados pela DRT/PI (fls. 49/51), tendo a empresa, inclusive, se comprometido a regularizar a situação do trabalhador, conforme Termo de Regularização Trabalhista, lavrado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (fl. 52). (RO 00032-2009-002-22-00-4, Rel. Desembargador ARNALDO BOSON PAES, TRT DA 22ª REGIÃO, PRIMEIRA TURMA, julgado em 1/2/2010, DJT 8/3/2010 p. não indicada).

A investida da empresa contra o trabalhador acarretou em redução salarial, além de quebrar o caráter sinalagmático do contrato de trabalho do obreiro, deixando-o sem função definida. Observa-se que a mudança contratual se deu pelo fato do trabalhador não ser mais do interesse da empresa e como o mesmo é

³ Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 12 de maio de 2012.

⁴ Disponível em:

http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D311909DC0131678641482340/nr_05.pdf. Acesso em 12 de maio de 2012.

membro da CIPA, goza do direito de não ser demitido, salvo em caso de demissão por justa causa. Parágrafo único do artigo 164 da CLT, já citado anteriormente.

A empresa usa manobras ilícitas para forçar o trabalhador a pedir dispensa de seu cargo.

Pelos elementos dos autos, essas investidas da empresa contra o trabalhador teriam sido motivadas pelo fato de este ter sido eleito membro da CIPA e a empresa, insatisfeita com o trabalhador, não poder dispensá-lo em razão da garantia de emprego de que goza o cipeiro. Tanto isso é verdade que tão logo o obreiro abriu mão do mandato de cipeiro e recusou expressamente o direito de garantia de emprego em 8/1/2007 (fl. 91), a empresa, na mesma data, tratou de dispensá-lo sem justa causa, com aviso prévio indenizado (fl. 92).

Isso evidencia que os prepostos da empresa agiam com a finalidade deliberada de desequilibrar emocionalmente o trabalhador, forçando-o a demitir-se ou, no mínimo, a afastar-se da CIPA, para então ser dispensado sem a contrapartida de indenização por período de garantia de emprego. (RO 00032-2009-002-22-00-4, Rel. Desembargador ARNALDO BOSON PAES, TRT DA 22ª REGIÃO, PRIMEIRA TURMA, julgado em 1/2/2010, DJT 8/3/2010 p. não indicada).

As investidas da empresa contra o trabalhador fizeram com que seu ambiente de trabalho torna-se instável, chegando o obreiro a pedir dispensa da CIPA. Para corroborar com essa tese transcreve-se trechos de depoimentos das testemunhas da vítima:

[...] Acrescenta essa testemunha que participou de uma reunião com a reclamada, ocasião em que "sentiu" que essa não tinha interesse em resolver a "pendência" e que o empregado de nome Reginaldo teria afirmado que o reclamante "era igual a defunto ruim" e que "não adiantava acender vela para o mesmo". Nessa reunião encontravam-se cerca de 80 pessoas, segundo a testemunha. Apenas para esclarecer, o "Sr. Reginaldo" era o supervisor direto do reclamante (fl. 346). (RO 00032-2009-002-22-00-4, Rel. Desembargador ARNALDO BOSON PAES, TRT DA 22ª REGIÃO, PRIMEIRA TURMA, julgado em 1/2/2010, DJT 8/3/2010 p. não indicada).

Outro trecho carregado de detalhes que comprovam a prática de assédio moral é descrita a seguir:

[...] "Que participou de uma reunião entre o sindicato e os vendedores da reclamada, através da qual o reclamante foi destrutado pelo supervisor Reginaldo e por outros empregados da reclamada, entre eles o vendedor de nome Júnior; que os supervisores inclusive proibiam os vendedores de falar com o reclamante; que os supervisores justificavam tal proibição pelo fato de o reclamante ser uma pessoa ruim; que ouviu várias vezes os supervisores afirmando que o reclamante não prestava; que tal afirmação referia-se à conduta profissional do reclamante, e não pessoal; que os vendedores inclusive eram proibidos de estar no mesmo local em que o

reclamante estivesse”. (RO 00032-2009-002-22-00-4, Rel. Desembargador ARNALDO BOSON PAES, TRT DA 22ª REGIÃO, PRIMEIRA TURMA, julgado em 1/2/2010, DJT 8/3/2010 p. não indicada).

No último trecho descrito aparece um fato curioso, no meio da reunião a testemunha diz que o trabalhador foi destrutado, não só pelo supervisor, mas também por outros colegas de trabalho. Esse ponto chama a atenção por trazer outra classificação da prática do assédio moral, a de assédio misto, esta foi discutida no item 2.2.3. A prática de assédio moral misto se dá em uma visão horizontal, ou seja, entre colegas de mesma hierarquia, com exceção deste todos os demais casos foram praticados da forma mais comum de assédio moral, o vertical descendente.

Seus colegas foram proibidos até de lhe dirigir a palavra, o que configura a técnica do isolamento. Viu-se na conceituação deste tópico que ao isolar a vítima esta fica ainda mais frágil, tornando a situação mais fácil de ser controlada pelo opressor.

4.4.5 Vexar

Para Hirigoyen (2011, p. 80) vexar é atribuir à vítima trabalhos inúteis ou humilhantes, estipular metas improváveis de serem alcançadas. A vítima passa horas e horas se dedicando a aquela tarefa, inclusive à noite e aos fins de semana para ter seu trabalho que era tão urgente jogada fora.

A definição citada faz lembrar o processo 00022-2008-101-22-00-0, onde temos como reclamada a Sociedade de Ensino Superior Piauiense Ltda. (SESPI), e os reclamantes o Sr. Ricardo Sonaglio Albano e sua esposa a Sra. Silvie Melisande Araújo Guedes Albano.

Contratados em 10 de agosto de 2006, ambos para os cargos de professores. Em um *email* o Sr. Eyder, coordenador do curso de sistemas de informação e responsável pela contratação dos professores, informa que ambos terão dedicação de 20 horas semanais, sendo 18 destas em sala de aula e 2 horas para desenvolvimento de atividades de extensão a serem discutidas oportunamente.

Daí inicia-se as agressões, onde a professora Silvie é exigida que se realizasse atividades em tempo não hábil e exercesse funções para as quais não fora contratada, conforme trecho extraído do acórdão:

Começaram, então, os constrangimentos e dissabores impingidos pela faculdade reclamada. À professora contratada para Coordenação da Extensão do curso de Sistemas de Informação foram exigidas tarefas alheias às suas atribuições, como "palestra sobre propriedade intelectual/industrial", "palestra sobre empreendedorismo", "exibição de filmes e/ou documentários da área" (fls. 74/75), dentre outros, argumentando o Sr. Eyder que "houve um mal entendido" e que quando se referiu à Coordenação de Extensão quis dizer Coordenação dos Eventos de Extensão do Curso de Sistemas. Convenha-se que caminham a passos largos de distância uma e outra função, não sendo possível à obreira dar cabo de tais atividades no exíguo prazo e carga horária que lhe foram oferecidos. (RO 00022-2008-101-22-00-0, Rel. Desembargador MANOEL EDILSON CARDOSO, TRT DA 22ª REGIÃO, SEGUNDA TURMA, julgado em 18/11/2008, DJT 9/12/2008 p. não indicada).

Ao estipular atividades que excede a capacidade humana, no curto espaço de tempo que lhe foi disponibilizado, torna-se uma afronta à dignidade do trabalhador, pois fica evidente a intenção caracterizar a professora como uma profissional incapaz.

Reforçando ainda mais a manobra de desestabilizar as vítimas, a faculdade ainda faz um levantamento sobre o desempenho dos professores, o que causou a motivação de seu aviso prévio de demissão, levantamento tão fraudulento que foi realizado em salas onde os professores nem ministravam aulas.

Em 18.6.2007, os reclamantes receberam aviso prévio, em razão do "péssimo resultado obtido por ambos na avaliação de desempenho docente". Nem é preciso ressaltar o comprometimento causado à reputação profissional dos professores que estariam sendo dispensados por não haverem se mostrado "aptos" ao desempenho de seu mister. No entanto, tal fato serviu apenas para desestabilizá-los emocionalmente, já que a suposta "avaliação de desempenho" sequer ocorreu nas salas em que ministravam suas aulas, como se percebe através de inúmeros relatos de alunos inconformados com as razões de seu afastamento (e-mails fls. 101, 103, 104, 107, 113 e 117). (RO 00022-2008-101-22-00-0, Rel. Desembargador MANOEL EDILSON CARDOSO, TRT DA 22ª REGIÃO, SEGUNDA TURMA, julgado em 18/11/2008, DJT 9/12/2008 p. não indicada).

Além dos fatos já relatados, ainda ocorreram outros que se configuram assédio moral. Redução salarial, que é condenado pela CF/88 em seu Art. 7º inciso VI, por tal manobra o Sr. Ricardo teve seu nome negativado junto ao SESARA, foram proibidos de terem acesso a seu próprios projetos pedagógicos. A pressão psicológica foi tão ampla que a Sra. Silvie precisou de atendimento médico.

Ora, o pagamento a destempo (fl. 81) não elide os efeitos maléficis da redução salarial, que nestas circunstâncias também conduzem à caracterização de assédio moral. Ao contrário, apenas ressaltam a

ilegalidade da conduta perpetrada, já que a própria empresa providenciou o restabelecimento do pagamento em novembro/2007.

Tal conduta, vedada constitucionalmente, acarretou aos obreiros prejuízo de toda ordem, comprometendo seu sustento e sua retidão financeira perante terceiros. A negativação do nome do reclamante RICARDO junto ao SERASA (fl. 36) é só mais uma forma de constatação do dano moral sofrido.

Se não bastasse, o reclamante RICARDO foi impedido de ter acesso a informações necessárias ao desenvolvimento de seus projetos acadêmicos (fls. 77/78), e a reclamante SILVIE foi impedida de participar da execução de projeto do qual era co-autora. Não há como negar que o ambiente de trabalho não favorecia ao exercício profissional saudável.

Enfim, em 13.11.2007, os reclamantes foram novamente pré-avisados e desta vez tiveram seus contratos de trabalho rescindidos. Durante o período de aviso, a reclamante SILVIE ficou doente - tamanha a pressão psicológica a que vinham sendo submetidos, ela e seu cônjuge - afastando-se em licença médica. A empresa, mais uma vez, demonstrando a forma como eram tratados os professores, refere-se à "doença" da reclamante, entre aspas, como se estivesse ironizando ou duvidando do estado de saúde da obreira, o que cabe somente a um profissional de saúde atestar, como consta dos autos. (RO 00022-2008-101-22-00-0, Rel. Desembargador MANOEL EDILSON CARDOSO, TRT DA 22ª REGIÃO, SEGUNDA TURMA, julgado em 18/11/2008, DJT 9/12/2008 p. não indicada).

Tais fatos não deixam margem à dúvida quanto à configuração do assédio moral. Seu ambiente de trabalho se tornou insalubre à prática do bom exercício da profissão, não restando outra saída se não o afastamento da empresa.

4.4.6 Induzir a erros

Como já se salientou anteriormente, não foram encontrados na jurisprudência piauiense casos que tivessem esse tipo de técnica de assédio moral. Porém, vale conceituá-lo, Hirigoyen (2011, p. 80) define a indução a erros da seguinte maneira:

Um meio bastante hábil de desqualificar uma pessoa consiste em induzi-la a cometer uma falta não só para criticá-la ou rebaixá-la, mas também para que tenha uma má imagem de si mesma. É muito fácil, com uma atitude de menosprezo ou de provocação, levar uma pessoa impulsiva a um acesso de cólera ou a um comportamento agressivo, observável por todos, para poder dizer em seguida: "você viram, esta pessoa é completamente louca! Ela atrapalha o serviço".

Fica claro que ao atribuir erros ou montar o cenário para que esse aconteça, ocorre a prática vexatória, pois a pessoa terá sua autoestima rebaixada e sua imagem deturpada, transmitindo um aparente desleixo com o bom andamento do

trabalho. Pior ainda é a vítima ter a certeza que não foi o responsável por tal acontecimento, mas dificilmente conseguirá provar o contrário.

4.4.7 Assediar sexualmente

O assédio sexual é também considerado uma prática de assediar moralmente. A legislação brasileira já reconhece essa prática como crime, segundo a Lei 10.224, citada em parágrafos anteriores nesse trabalho. Por tal motivo, provavelmente, não se encontra muito sobre esse fato em meio a prática de assédio moral.

Nas palavras de Hirigoyen (2011, p. 80), o assédio sexual tem analogia com os dois sexos, mais a grande maioria dos casos de que se possuem denúncias, as queixas referem-se a mulheres abusadas por pessoas do sexo masculino, repetidas vezes por colegas de cargos mais elevados.

A autora prossegue afirmando que:

Não se trata tanto de obter favores de natureza sexual quanto de afirmar o próprio poder, de considerar a mulher como seu objeto (sexual). Uma mulher assediada sexualmente é considerada por seu agressor como estando “à disposição”. Ela deve aceitar e até sentir-se lisonjeada, realçada, por ter sido “escolhida”. O assediador não admite que a mulher visada possa dizer não. Aliás, se ela o faz, sofre em revida humilhações e agressões (HIRIGOYEN, 2011, p. 80).

De acordo com o que reza a autora fica claro que, abusar sexualmente de alguém causa danos morais como qualquer outra prática. A violência psicológica é imensurável ao ser usada ou molestada, pois para o perverso sua vítima ainda deveria se sentir lisonjeada, se sentir como a “escolhida”.

4.5 Consequências das agressões

A pessoa assediada moralmente enfrenta várias situações angustiantes, humilhantes, intimidatórias, essas situações são chamadas por Fiorelli, Fiorelli e Malhadas Júnior (2007, p. 145), de “mutilação psíquica”. Segundo os autores, a capacidade de pensar, a visão de mundo, as percepções e emoções, serão afetadas pelas inúmeras agressões sofridas.

É imprescindível notar que as consequências das agressões sofridas com a prática do assédio moral, não se resumem a perdas e prejuízos materiais. Na verdade esses são até fáceis de serem reparados, porém o grande agravo da situação é o dano psíquico e moral. Nessa esfera, em muitos casos as sequelas são irreparáveis. Vejamos o que Fiorelli, Fiorelli e Malhadas Júnior (2007, p. 145) asseveram sobre isso:

Enquanto os danos moral, patrimonial e, até mesmo, físico têm chances maiores de sofrerem reparação relativamente rápida, o mesmo não acontece com o dano provocado ao aparelho psíquico, o qual pode trazer desdobramentos insuspeitos, prolongar-se por tempo indeterminado e produzir inúmeros prejuízos, inclusive relacionados com o funcionamento do indivíduo (o dano funcional), isto é, a sua capacidade de atuar com eficiência e eficácia em diversas áreas de interesse da sua vida privada e social.

O dispêndio com o fenômeno é gigantesco, não só de ordem monetária. Na família há sofrimento, a organização terá o clima deteriorado, a Previdência Social também terá gastos. Diz a Lei 8.213 que as doenças do trabalho são equiparadas a acidente de trabalho, o que garante ao trabalhador o direito de auxílio doenças. Se há auxílio doença, entende-se que os trabalhadores que estão em atividade estão pagando para aquele trabalhador afastado.

Estudou-se nesse trabalho o processo de número 01778-2008-004-22-00-7, neste observa-se um auxílio concedido pelo INSS, prova de que, uma vez instaurado o processo de assédio moral, a conta está se estendendo para além do ambiente onde este ocorre, isto é, a sociedade está pagando.

4.5.1 Consequências das agressões para as vítimas

Para Hirigoyen (2005) *apud* Ávila (2009, p. 97), os efeitos iniciais percebidos em pessoas que foram vítimas da mutilação psicológica são “o estresse e a ansiedade, a depressão, distúrbios psicossomáticos, podendo chegar, nos casos extremos ao estresse pós-traumático”. Esses sintomas dizem respeito àquelas vítimas que foram agredidas da forma mais violenta possível.

O que Fiorelli, Fiorelli e Malhadas Júnior chamam de “mutilação psíquica”, Leymann *apud* Ávila (2009, p. 97) opta por titular como estresse psicológico. Este acredita que o estresse psicológico é uma reação biológica responsável pela

mudança de comportamento. Leymann tenta explicar que o corpo reage a um estímulo, como forma de se defender de uma situação embaraçosa.

Na maior parte dos casos estudados, ficou registrado algum tipo de dano para a vítima. Os acórdãos estudados não deixam claro se houve consequências psicológicas em todos os eventos, porém, nas hipóteses em que foi possível identificar o dano, estes foram destacados de forma resumida no quadro 1.

Os danos sofridos, em sua maioria, foram de natureza psicológica, já em outras situações, além do dano psíquico houve danos materiais. O dano psicológico foi o que mais se repetiu, dentre as consequências percebidas nos processos destacam-se:

Quadro 1: Danos psicológicos percebidos de acordo com cada processo.

Processo	Dano psicológico
00378-2007-105-22-00-8	Transtorno de ansiedade e depressão.
00379-2007-105-22-00-2	
00668-2007-103-22-00-9	Perturbação psicológica por temer descontos em sua remuneração.
00022-2008-101-22-00-0	Comprometimento do seu sustento e de sua retidão financeira. Negativação do nome junto ao SERASA. Doença advinda da pressão psicológica sofrida no trabalho.
00722-2008-001-22-00-6	
01704-2008-001-22-00-1	Hipocondria e síndrome do pânico; Insônia, depressão, dores no corpo, crises de choro, sentimento de inutilidade, palpitações, falta de ar, falta de apetite e outros sintomas.
01778-2008-004-22-00-7	Trauma psicológico episódio depressivo grave; Transtorno depressivo recorrente; Episódio atual moderado com sintomas somáticos.
02008-2008-001-22-00-2	Trauma psicossomático por agressões no trabalho.
00001-2009-004-22-00-6	
00032-2009-002-22-00-4	Afastamento do trabalho por incapacidade laboral.
00137-2009-101-22-00-5	
00373-2009-003-22-00-6	
00394-2009-001-22-00-9	

Fiorelli, Fiorelli e Malhadas Júnior (2007, p. 149) em sua obra trata o dano psicológico como sendo de dois tipos, os de efeito subjetivo e os de efeito objetivo. No primeiro, os efeitos os autores chamam de sintoma, e estes são percebidos pela própria vítima e seriam:

- Medo de sair de casa;
- Sensação de falta de ar;
- Profundo sentimento de tristeza;
- Angústia, expectativa ruim.

Já no segundo tipo, os de efeito objetivo, os autores chamam de sinais. Os sinais, segundo os pesquisadores, são percebidos por pessoas que convivem com a vítima e podem ser confirmados através de meios técnicos, por exemplo, médicos, psiquiatras ou psicólogos e seus exemplos são:

- Dificuldade para iniciar o sono;
- Despertar precoce;
- Hipersudorese;
- Elevação súbita da pressão arterial;
- Ganho descontrolado de peso.

Percebe-se que alguns dos sintomas destacados pelos autores também foram verificados neste estudo. O que comprova a gravidade dos problemas encontrados, decorridos de pressões psicológicas a trabalhadores piauienses.

4.5.2 Consequências das agressões para os agressores

Como já demonstrado, as empresas são responsáveis tanto pelo ambiente saudável e seguro para o exercício do trabalhador como por seus prepostos. Se existem agressões psicológicas dentro do recinto laboral, a empresa é responsável direta por esse fato. No item 4.3 tratou-se do perfil do assediador, aquele na verdade é o preposto, ou seja, o subordinado que pratica diretamente o ato agressor, aqui se trata da empresa, essa também é um agente agressor, ainda que de forma indireta.

Para a empresa, assim como para a vítima, os prejuízos não são apenas materiais. Uma vez instalado todo o cenário para a prática do assédio moral e sendo este praticado, a organização sofrerá abalos financeiros devidos o quanto indenizatório, porém os estragos não ficam somente aí. Vejamos na literatura quais os principais danos causados à empresa que não combate o assédio moral.

Ávila (2009, p. 116) começa destacando que as consequências para a empresa são “absenteísmo, queda de produtividade, rotatividade da mão de obra, mácula da imagem junto à sociedade, e a própria responsabilização da empresa através de seu patrimônio”.

De fato, todas essas possibilidades existem, por exemplo, a empresa que tem uma linha de produção e seu funcionário é afastado, seja por determinação

médica ou mesmo uma falta aleatória, ela terá perdas, pois o funcionário substituto provavelmente não terá a mesma habilidade, acarretando em baixa produtividade.

Em levantamento realizado por Hirigoyen *apud* Ávila (2009, p. 116), fica demonstrado o prejuízo que é o assédio moral dentro da empresa. A autora percebeu em seu estudo que uma pessoa tendo seu ambiente de laboral degradado, em média ela se ausenta do trabalho durante 138 dias.

Pamplona Filho (2006) também citado por Ávila (2009, p. 117), diz que a ausência se torna ainda mais dispendiosa se o funcionário for uma pessoa especializada naquilo que faz, pois não haverá condições de substituí-lo de imediato, a queda de produtividade será inevitável e existirá gastos extras para treinar um novo funcionário.

Trazendo esses conceitos para este estudo, percebe-se que os danos para o empregador piauiense são basicamente os demonstrados pelas definições citadas. Já se destacou no curso de estudo que os trabalhadores vítimas do fenômeno são pessoas detentoras de certa especialização naquilo que fazem e isso fica demonstrado a perda na produtividade da empresa por ter seu funcionário incapacitado de exercer sua atividade.

Em todos os casos que houve a configuração do assédio moral, ocorreu também a reparação dos danos através do pagamento de indenização. No quadro nº 2, destaca-se cada caso e seus devidos valores:

Quadro 2: Valor da indenização para cada caso de assédio moral.

Processo	Valor Indenizatório
00378-2007-105-22-00-8	R\$ 37.736,25
00379-2007-105-22-00-2	R\$ 15.000,00
00668-2007-103-22-00-9	R\$ 3.000,00
00022-2008-101-22-00-0	R\$ 25.000,00 para cada vítima. Totalizando R\$ 50.000,00
00722-2008-001-22-00-6	R\$ 10.000,00
01704-2008-001-22-00-1	R\$ 20.000,00
01778-2008-004-22-00-7	R\$ 20.000,00
02008-2008-001-22-00-2	R\$ 30.000,00
00001-2009-004-22-00-6	R\$ 15.000,00
00032-2009-002-22-00-4	R\$ 20.000,00
00137-2009-101-22-00-5	R\$ 12.000,00
00373-2009-003-22-00-6	R\$ 10.500,00
00394-2009-001-22-00-9	R\$ 5.000,00

Parece que apenas a punição com indenização ainda é pouco, pois se notou a repetição de casos com o mesmo agressor. É válido lembrar que apenas a indenização financeira não repara o dano psíquico, deve-se adota em paralelo a

reparação financeira o custeio de um profissional da psicologia tanto para quem agrediu como pra quem foi agredido.

Dentre os processos que foram aqui estudados destacam-se dois em especial, são eles: o processo de número 00022-2008-101-22-00-0 e o processo de número 01778-2008-004-22-00-7.

No primeiro o destaque gira em torno da indenização, pois foi a maior aplicada no Estado do Piauí. O valor total foi de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais), isto é, R\$ 25.000,00 para cada uma das vítimas.

O órgão colegiado, por maioria, entendeu que a indenização por danos morais fixada em primeira instância no importe de R\$ 25.000,00 (vinte mil reais), para cada reclamante, atende satisfatoriamente à reparação do assédio moral, sem beirar o enriquecimento sem causa que cabe a esta Justiça Especializada evitar, daí por que foi mantida na íntegra a sentença recorrida. (RO 00022-2008-101-22-00-0, Rel. Desembargador MANOEL EDILSON CARDOSO, TRT DA 22ª REGIÃO, SEGUNDA TURMA, julgado em 18/11/2008, DJT 9/12/2008 p. não indicada).

Já no segundo, a ênfase é demonstrar que além da indenização, há também outras possíveis consequências. O seguinte trecho do acórdão demonstra que a empresa tomou providências contra o praticante da agressão, o afastando de seu cargo e retornando a vítima a suas atividades normais ainda que em outro setor.

Reconhecido o assédio moral, requer a recorrente, em sede de antecipação de tutela e em caráter definitivo, a cessação do terror psicológico e o retorno às atividades normais de auxiliar de secretaria, seja sendo lotada novamente no setor jurídico da empresa, seja em outro local em que possa exercê-las.

Observa-se, no entanto, que, tendo sido a obreira transferida para outro setor da empresa e o Sr. Ubiratan afastado do cargo de chefe da assessoria jurídica, tal como informado por ela e pela preposta da recorrida [...]. (RO 01778-2008-004-22-00-7, Rel. Desembargador ARNALDO BOSON PAES, TRT DA 22ª REGIÃO, PRIMEIRA TURMA, julgado em 20/7/2009, DJT 10/8/2009 p. não indicada).

O único caso em que ficou demonstrado que a empresa cobrou providências de quem praticou tal ato. Entende-se que a empresa não apenas deve pagar a conta, mas cobrar esta, de forma pedagógica, de quem a adquiriu.

CAPÍTULO 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nesse trabalho buscou-se estudar e conhecer melhor sobre o fenômeno do assédio moral nas organizações piauienses, compreender as distintas situações de assédio moral no Estado, conhecer o perfil do assediado assim como do assediador e estudar as consequências das agressões para os envolvidos.

Toda empresa possui sua finalidade, sua visão, missão, ainda que estes não sejam declarados, nem de conhecimento de seus colaboradores, além de gerar emprego e renda para a sociedade, este último revela-se a função social das empresas. Acontece que na busca de alcançar tais objetivos, os empreendimentos delegam funções, distribuídas ao longo da empresa.

Ferreira (2010, p. 65) verificou “que assédio moral possui como origem o abuso do poder”, pessoas que não estão preparadas para lidar com a liderança pode deturpar seus cargos através desse abuso. Sem dúvida essa teoria é verdadeira, viu-se ao longo de todo o estudo a presença de superiores hierárquicos abusando de seu poder diretivo.

Outro entendimento da mesma autora, e que também se confirmou nesta pesquisa, foi a prática de assediar moralmente um empregado, não diretamente pelo agente empregador, mas por seus preposto. O que não isenta a empresa de punição, pois esta é responsável direto por seus dirigentes.

Hirigoyen *in* Ferreira (2010, p. 66) afirma que “o estímulo à rivalidade dentre os empregados, promovida pela própria empresa, visa que um deles peça contas”. Fica assim configurado um cenário de competição, o que na verdade deveria ser um cenário de cooperação.

Diante do que se estudou sobre o assunto tendo como objeto de observação as organizações do Piauí, conclui-se que assim, como em grandes centros, o fenômeno está se alastrando e deixando suas vítimas à margem da dignidade social a que todos têm direito.

Verificou-se que no Piauí ainda existe poucos casos registrados de assédio moral, existe, no entanto, a necessidade de buscar informações a esse respeito para certificar-se que de fato não há casos de assédio moral ou se esses existem, porém são “abafados” pelos opressores.

É possível que a falta de boas oportunidades de trabalho dentro do Estado seja mais um combustível para manter os perseguidos amordaçados. Daí torna-se a Justiça do Trabalho, o empenho de sindicatos, da sociedade em geral e da própria universidade como propulsora de pesquisas, meios importantes para buscar respostar e combater essa prática nefasta.

Ao estudar o desfecho dos diversos casos, surge uma indagação: ao condenar a empresa a pagar o valor indenizatório, será que de fato a Justiça do Trabalho está coibindo a prática do assédio moral ou apenas quantificando um valor para legalizar o exercício desse fenômeno? Acredita-se que as empresas não devem apenas pagar pela indenização, mas também colocar em desenvolvimento plano pedagógico para preparar seus prepostos a um convívio saudável na busca por seus objetivos no ambiente laboral.

O plano pedagógico ao qual defendemos, já é observado pela Justiça do Trabalho. O termo de ajuste de conduta expedido para a reclamada do processo 02008-2008-001-22-00-2 transparece aquilo que se defende neste estudo:

Ao mesmo tempo diz que o Procurador do Trabalho, em razão dos elementos de prova colhidos durante o curso do inquérito civil, formulou proposta de Termo de Compromisso de Ajustamento de conduta nº 2139/2008, em razão do qual a Reclamada procedeu a realização de diversas palestras com o tema "assédio moral", ministrados pelo Ministério Público do Trabalho. (RO 02008-2008-001-22-00-2, Rel. Desembargador LAERCIO DOMICIANO, TRT DA 22ª REGIÃO, SEGUNDA TURMA, julgado em 2/6/2010, DJT 23/6/2010 p. não indicada).

Entende-se que evitar a prática do assédio moral é melhor que puni-la. Evita dispêndios para as empresas, para a sociedade, para a previdência social. Além do que trabalhar com pessoas conscientes de que seus direitos serão respeitados é muito mais produtivo e lucrativo. Defende-se a prática de prevenção, pois a correção é muito mais dolorosa e árdua.

É possível sim manter um ambiente laboral seguro e livre de pressões psicológicas que degradam a saúde do trabalhador. Trabalhador bem informado é trabalhador consciente de seus direitos. Afinal um ambiente de trabalho digno é direito de todos.

5.1 Sugestões para futuras pesquisas

Sabendo que o trabalhador e as empresas são partes indissociáveis, é importante o cultivo do trabalho digno e respeitoso a ambas as partes. É possível visualizar uma série de trabalhos futuros que decorram da leitura deste trabalho.

Sugere-se identificar a possível relação entre o nível educacional e o combate ao assédio moral, pois se percebe que a maioria dos casos encontrados são pessoas com certo nível de educação e sabe-se que pessoas menos providas de educação sofrem tanto quanto as mais bem educadas, se não sofrem mais.

Outra sugestão apontada é buscar a melhor forma de recuperação do profissional que sofreu assédio moral, pois este é ferramenta valiosa para o desenvolvimento organizacional, através da sua experiência.

É possível ainda que se pesquise de que forma pode-se melhorar o ambiente de trabalho através da prevenção à prática do assédio moral. Sugerindo canais de comunicação pelos quais as vítimas possam fazer sua denúncia e manter sua identidade resguardada do perseguidor.

Referências

- ÁVILA, Rosemari Pedrotti de. **As Consequências do Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2009.
- BRASIL, **Constituição Federal**. Brasília: Senado Federal, Subsecretaria de Edições Técnicas, 2009.
- _____, Lei n. 10.224, de 15 de maio de 2001. Altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal, para dispor sobre o crime de assédio sexual e dá outras providências. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/LEIS_2001/L10224.htm> acesso em: 02 de maio de 2012.
- _____, Lei n. 11.948, de 16 de junho de 2009. Constitui fonte adicional de recursos para ampliação de limites operacionais do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social - BNDES e dá outras providências. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2009/Lei/L11948.htm> acesso em: 02 de maio de 2012.
- _____, Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8213cons.htm> acesso em: 02 de maio de 2012.
- CARVALHO, Karina Moura Coqueiro de. **Uma análise do clima organizacional em uma empresa varejista de móveis e eletros na cidade de Picos – PI**. Monografia apresentada à Universidade Federal do Piauí. Picos, 2011.
- FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha, **Assédio moral nas relações de trabalho – 2. ed.** Campinas: Russel Editores, 2010.
- FIORELLI, José Osmir. FIORELLI, Maria Rosa. MALHADAS JÚNIOR, Marcos Júlio Olivé. **Assédio Moral: uma visão multidisciplinar**. São Paulo: Ltr, 2007.
- FREITAS, Maria Ester de; HELOANI, José Roberto; BARRETO, Margarida. **Assédio Moral no Trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2008.
- GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. - 3. reimpr. - São Paulo: Atlas, 2010.
- GUEDES, Márcia Novaes. **Assédio Moral e responsabilidade das organizações com os direitos fundamentais dos trabalhadores**. Revista da Amatra II.a.IV, n.10. São Paulo, dez. 2003b. Disponível em:
<<http://www.baleia.net/arqs/download/184.pdf>>. Acesso em: 02 de maio de 2012.
- HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral a violência perversa no cotidiano**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011.

LOUREIRO, Rejane Escorcer. **Assédio moral em instituições federais: um estudo de caso no Piauí**. Teresina: EDUFPI/Gráfica O DIA, 2012.

MARCONI, M. de A.; LAKATOS, E. M. **Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisa, elaboração, análise e interpretação de dados**. 6.ed. São Paulo: Atlas, 2006.

MOLON, Rodrigo Cristiano. **Assédio moral no ambiente do trabalho e a responsabilidade civil: empregado e empregador**. Jus Navigandi, Teresina, ano 10, n. 568, 26 jan. 2005 . Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/6173>>. Acesso em: 7 abr. 2012.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Assédio Moral**. São Paulo: Saraiva, 2011.

SEVERINO, Antonio Joaquim. **Metodologia do trabalho científico**. 23. ed. ver. e atualizada - São Paulo: Cortez, 2007.

ANEXOS

RELAÇÃO DA JURISPRUDÊNCIA CONSULTADA E ANALISADA

- 1) RO 00378-2007-105-22-00-8, Rel. Desembargador MANOEL EDILSON CARDOSO, TRT DA 22ª REGIÃO, SEGUNDA TURMA, julgado em 11/3/2008, DJT 1/4/2008 p. 04.
- 2) RO 00379-2007-105-22-00-2, Rel. Desembargador LAERCIO DOMICIANO, TRT DA 22ª REGIÃO, SEGUNDA TURMA, julgado em 25/3/2008, DJT 8/4/2008 p. 06.
- 3) RO 00668-2007-103-22-00-9, Rel. Desembargador MANOEL EDILSON CARDOSO, TRT DA 22ª REGIÃO, SEGUNDA TURMA, julgado em 6/5/2008, DJT 20/5/2008 p. 12/13.
- 4) RO 00022-2008-101-22-00-0, Rel. Desembargador MANOEL EDILSON CARDOSO, TRT DA 22ª REGIÃO, SEGUNDA TURMA, julgado em 18/11/2008, DJT 9/12/2008 p. não indicada.
- 5) RO 00722-2008-001-22-00-6, Rel. Desembargador WELLINGTON JIM BOAVISTA, TRT DA 22ª REGIÃO, PRIMEIRA TURMA, julgado em 13/7/2009, DJT 6/8/2009 p. não indicada.
- 6) RO 01704-2008-001-22-00-1, Rel. Desembargador FAUSTO LUSTOSA NETO, TRT DA 22ª REGIÃO, SEGUNDA TURMA, julgado em 17/11/2009, DJT 3/12/2009 p. não indicada.
- 7) RO 01778-2008-004-22-00-7, Rel. Desembargador ARNALDO BOSON PAES, TRT DA 22ª REGIÃO, PRIMEIRA TURMA, julgado em 20/7/2009, DJT 10/8/2009 p. não indicada.
- 8) RO 02008-2008-001-22-00-2, Rel. Desembargador LAERCIO DOMICIANO, TRT DA 22ª REGIÃO, SEGUNDA TURMA, julgado em 2/6/2010, DJT 23/6/2010 p. não indicada.
- 9) RO 00001-2009-004-22-00-6, Rel. Desembargador LAERCIO DOMICIANO, TRT DA 22ª REGIÃO, SEGUNDA TURMA, julgado em 16/3/2010, DJT 26/3/2010 p. não indicada.
- 10) RO 00032-2009-002-22-00-4, Rel. Desembargador ARNALDO BOSON PAES, TRT DA 22ª REGIÃO, PRIMEIRA TURMA, julgado em 1/2/2010, DJT 8/3/2010 p. não indicada.
- 11) RO 00137-2009-101-22-00-5, Rel. Desembargador ARNALDO BOSON PAES, TRT DA 22ª REGIÃO, PRIMEIRA TURMA, julgado em 28/9/2009, DJT 28/10/2009 p. não indicada.

12) RO 00373-2009-003-22-00-6, Rel. Desembargadora ENEDINA MARIA GOMES DOS SANTOS, TRT DA 22ª REGIÃO, PRIMEIRA TURMA, julgado em 25/1/2010, DJT 25/2/2010 p. não indicada.

13) RO 00394-2009-001-22-00-9, Rel. Desembargadora LIANA CHAIB, TRT DA 22ª REGIÃO, SEGUNDA TURMA, julgado em 13/4/2010, DJT 28/4/2010 p. não indicada.



**PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 22ª REGIÃO**

PROCESSO Nº: 00378-2007-105-22-00

EMENTA

ASSÉDIO MORAL. EMPREGADOS CONDUZIDOS A FAZER CAMPANHA POLÍTICO-PARTIDÁRIA SOB PENA DE DISPENSA. Caracteriza assédio moral a conduta do empregador que realiza reuniões com seus empregados, obrigando-os a promover campanha político-partidária em favor de determinado candidato. Mais ainda quando provadas as retaliações sofridas pelos que se recusaram a "colaborar", a exemplo da reclamante, a qual chegou a ser dispensada sem justa causa. Indenização por danos morais devida em função das pressões psicológicas de que foi vítima a obreira - abalando sensivelmente seu estado emocional - levando-se em conta a capacidade econômica do empregador e o princípio da razoabilidade, com vistas a assegurar também o caráter pedagógico da cominação.

RELATÓRIO

Trata-se de recurso ordinário e de recurso adesivo interpostos por SERVIÇO SOCIAL DA INDÚSTRIA - SESI e MARIA NAZARÉ CASTELO BRANCO LINS VERAS, respectivamente, em face da sentença de fls. 256/266 que julgou procedentes os pleitos da reclamante para condenar o reclamado a pagar-lhe indenização por dano moral no importe de R\$ 15.000,00 (quinze mil reais); diferença salarial referente aos meses de agosto a novembro de 2006, e, ainda, diferenças nas verbas de FGTS e multa de 40%, aviso prévio, férias proporcionais com o terço constitucional, 13º salário, adicional de insalubridade e triênio, do mesmo período, tudo levando-se em conta a remuneração do mês de junho de 2006 (fl. 26). Honorários advocatícios de 15% sobre o valor da condenação e custas processuais de R\$ 400,00 pelo reclamado.

Em razões recursais de fls. 270/284, o reclamado nega que tenha praticado qualquer ilegalidade, não tendo conduzido nem autorizado ninguém a fazer reunião com os funcionários do SESI para levá-los a promover campanha político-partidária em favor de determinado candidato. Diz que as mudanças administrativas consistentes em instituição de controle de jornada, retirada de telefone do posto de atendimento, controle do material de trabalho do consultório odontológico e encaminhamento de pessoas para tratamento estão inseridas no poder diretivo do empregador, não caracterizando o assédio moral passível de indenização. Acrescenta que a redução da remuneração é proporcional à redução da jornada que, a princípio, era de 20h semanais, foi aumentada para 40h e a partir de agosto de 2006 retomou as 20 horas originalmente contratadas. Aduz que a prova testemunhal há de ser vista com cautela porque litigante em outra reclamação trabalhista de mesmo objeto. Por fim, insurge-se contra a condenação em honorários advocatícios e o deferimento da justiça gratuita à reclamante, bem como contra o encaminhamento de cópias dos autos ao Ministério Público Estadual e Ministério Público Federal.

A reclamante, em razões de recurso adesivo às fls. 294/308, pede a majoração da indenização por danos morais para cem vezes o valor de sua maior remuneração, ou, sucessivamente, outro valor que demonstre a compatibilidade e razoabilidade com o assédio moral sofrido.

Contra-razões pela reclamante às fls. 309/323 e pelo reclamado às fls. 326/332.

Sem remessa dos autos ao Ministério Público do Trabalho (Ato GP nº 33/2007).

É o relatório.

V O T O

Conhecimento

Conheço dos recursos ordinário e adesivo porque preenchidos os pressupostos legais de admissibilidade.

Mérito

É incontroverso nos autos que a reclamante, na função de cirurgiã dentista, foi contratada pelo SESI em 01.05.2002 e dispensada sem justa causa em 10.11.2006.

Também foram corroboradas pelo reclamado as seguintes mudanças administrativas: instituição do controle de jornada, retirada do telefone do posto de atendimento, controle do material de trabalho do consultório odontológico e encaminhamento de pessoas para tratamento. Alegou, porém, estar acobertado pelo poder diretivo do empregador.

Além disso, o reclamado confirma que a jornada da reclamante, inicialmente definida em 20 horas semanais, foi aumentada para 40 horas no curso do contrato. E, ao justificar a redução da remuneração a partir de agosto/2006, alega que o fez por haver retomado a jornada o seu patamar original.

Apenas quanto ao motivo ensejador da alegação de assédio moral, o reclamado nega que tenha praticado qualquer ilegalidade, não tendo conduzido nem autorizado ninguém a fazer reunião com os funcionários do SESI para levá-los a promover campanha político-partidária em favor de determinado candidato, o que de antemão não o exime da responsabilidade objetiva pelos atos praticados por seus agentes, nesta qualidade, na forma do art. 37, § 6º da CF.

Aduz, por fim, que a prova testemunhal há de ser vista com cautela porque litigante em outra reclamação trabalhista de mesmo objeto.

A princípio, cumpre-nos refutar a impugnação à validade da prova testemunhal. A sentença recorrida concluiu pela procedência dos pedidos formulados na reclamação, considerando que a reclamante se desincumbiu a contento do ônus da prova que lhe cabia, na forma do art. 818 da CLT e art. 333, I do CPC. Neste ponto, não merece reparos o julgado.

O fato de uma das testemunhas litigar contra o mesmo empregador não é o bastante, por si só, para comprometer o valor probandi de seu depoimento, até porque privá-la do acesso ao judiciário para reclamar seus direitos e, por outro lado, mitigar o direito do reclamante à ampla dilação probatória com vistas a salvaguardar a ampla defesa e o contraditório implicaria evidente afronta aos princípios constitucionais supracitados (art. 5º, XXXV, LIV e LV da CF).

O C. TST inclusive já sumulou a matéria:

Súmula nº 357 - Não torna suspeita a testemunha o simples fato de estar litigando ou de ter litigado contra o mesmo empregador.

Ademais, não se pode deixar de observar que a reclamante apresentou três testemunhas e todas foram uníssonas ao confirmar, com riqueza de detalhes, as alegações expendidas na exordial, estando amplamente provado o assédio moral de

que foi vítima a obreira. A respeito, o reclamado alega que as atitudes tomadas estão albergadas pelo poder diretivo, mas os excessos verificados evidenciam as irregularidades perpetradas.

Por certo não há óbice legal à instituição de controle de jornada, mas a alteração unilateral de 20 horas para 40 horas semanais afronta o princípio da inalterabilidade contratual lesiva, e, não há prova da aquiescência do empregado. E, ainda, embora o reclamado afirme que retomou a jornada de 20 horas - o que a seu ver justificaria a redução da remuneração evidenciada nos contracheques juntados aos autos - tal fato não restou comprovado.

Ao contrário, as cópias das agendas de atendimento odontológico demonstram que a jornada da reclamante aumentou a partir de agosto/2006, especialmente com a indicação de pessoas a serem atendidas "sem taxa" por recomendação de cabos eleitorais e da Dra. Antonia Bonfim, coordenadora do SESI, como se vê às fls. 137/172 e fls. 179/195. Desta forma, mantida a jornada em patamar superior ao originalmente contratado, a redução da remuneração evidenciada às fls. 24/25 fere outro princípio constitucional, o da irredutibilidade salarial.

Quanto ao assédio moral, a transcrição de apenas um dos depoimentos testemunhais é suficiente para caracterizá-lo, inobstante todos os demais tenham trilhado o mesmo caminho. Vejamos:

...que trabalhou para o reclamado de 1º de maio de 2002 a novembro de 2006, como auxiliar das dentistas Nazaré Castelo Branco e Márcia Rejane; que em julho de 2006 foi realizada uma reunião na residência da Sra. Enequina Rosa, secretária da Dra. Antônia Bonfim; que na reunião foi dito pela Dra. Antonia Bonfim que todos teriam que trabalhar para o candidato Moraes Sousa Filho; que na oportunidade foram entregues cartazes para que os funcionários afixassem na fachada de suas residências e adesivos para colocação nos veículos; que a Dra. Nazaré e a Dra. Márcia disseram que não iam trabalhar para a campanha e nem iriam colocar os adesivos em seus veículos; que a partir daí começaram a sofrer perseguições políticas; que era obrigada a colocar mais pacientes do que o número que era estabelecido; que o material para os atendimentos foi retirado do consultório dentário e trancado na sala da Dra. Antônia Bonfim; que chegaram a ser maltratadas por esta; que também o telefone foi retirado do consultório das dentistas; que as dentistas foram obrigadas a atender pessoas indicadas por cabos eleitorais, sem o pagamento da taxa que era exigida; que colocava na ficha do pessoal indicado por cabos eleitorais a observação "sem taxa" ou "0800"; que a Dra. Antonia já entendia que tais observações diziam respeito a atendimentos decorrentes da campanha eleitoral; que a depoente tinha anotado o nome dos cabos eleitorais que poderiam fazer a indicação para atendimentos odontológicos; que em razão das medidas adotadas pela Dra. Antonia Bonfim as dentistas ficaram nervosas e estressadas e comentavam que não aguentavam mais trabalhar ali; que a depoente sofreu perseguições e ameaças; que estas decorreram porque se recusou a participar de um arrastão para angariar votos que seria realizado no bairro Santa Maria; que a Dra. Antonia dizia que todos os funcionários teriam que vestir a camisa para eleger o candidato Moraes Sousa Filho, sob pena de demissão; que na época da campanha política chegou a faltar material para o atendimento dos pacientes. (testemunha Antonia Diva Souza Pontes Melo - fls. 217/218).

Em contrapartida, o reclamado não apresentou nenhuma contraprova, nem documental, nem testemunhal, capaz de rebater as alegações da obreira. Limitou-se a manifestar sua irresignação com a condenação, mas nada trouxe aos autos ao longo da instrução processual capaz de refutar a pretensão da reclamante.

Ocorre que, em consequência das pressões psicológicas sofridas pela reclamante no seu ambiente de trabalho, esta chegou a recorrer a tratamento psiquiátrico em 03.11.2006, sendo diagnosticado um quadro de transtorno de ansiedade e depressão, conforme laudo médico de fls. 22/23. Nestas circunstâncias, a conduta do reclamado culminou com a dispensa da reclamante em 10.11.2006, sem justa causa (fl. 17).

Diante das provas aqui examinadas em segundo grau de jurisdição, há que ser mantida a sentença que reconheceu a ilegalidade da redução salarial e condenou o reclamado ao pagamento de diferenças sobre os salários de agosto a novembro de 2006, bem como sobre as parcelas de FGTS com multa de 40%, aviso prévio, férias proporcionais com o terço constitucional, adicional de insalubridade e triênio do período.

Apenas quanto à indenização por danos morais assiste razão à reclamante ao postular sua majoração. Afinal, a condenação há de levar em conta a extensão do dano e a capacidade econômica do empregador, a fim de evitar que a indenização a ele cominada não seja sequer percebida e acabe estimulando a prática de assédio moral contra seus empregados, a exemplo do que ocorreu com a reclamante, daí seu caráter também pedagógico.

Assim, à luz do princípio da razoabilidade, dou parcial provimento ao recurso adesivo da reclamante para fixar a condenação em danos morais no valor correspondente a 25 (vinte e cinco) vezes sua maior remuneração (fl. 26), referente a junho/2006, ou seja, R\$ 37.736,25 (trinta e sete mil setecentos e trinta e seis reais e vinte e cinco centavos).

Por sua vez, assiste razão ao reclamado no tocante à condenação em honorários advocatícios. O nosso posicionamento sempre foi no sentido de entender devidos os honorários de sucumbência ao advogado, tendo em vista a sua indispensabilidade à administração da justiça, prevista no art. 133 da CF/88 e à luz dos artigos 20 do CPC e 22 da Lei 8.906/1994.

Entretanto, o entendimento majoritário desta Corte tem adotado as Sumulas 219 e 329 do C. TST, segundo as quais só se afiguram devidos honorários quando, além da sucumbência, restarem preenchidos os requisitos insertos no art. 14 da Lei nº 5.584/70, ou seja, a parte for beneficiária da justiça gratuita e estiver assistida pelo sindicato profissional.

Quanto ao deferimento do benefício da justiça gratuita resta-nos destacar que a Lei nº 1060/50, em seu art. 4º exige tão-somente a declaração de pobreza pelo próprio requerente, o que se deu na inicial da presente reclamação trabalhista.

Todavia, não se encontra a reclamante assistida por sindicato (fl. 16), daí por que, em nome da celeridade processual, cabe-nos ressaltar nosso entendimento pessoal, e dar provimento ao recurso ordinário do reclamado apenas para excluir a condenação em honorários advocatícios.

Conclusão

Por tais fundamentos, ACORDAM os Desembargadores Federais da Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região, por unanimidade, conhecer dos recursos ordinário e adesivo e, no mérito, dar parcial provimento ao recurso ordinário do reclamado para excluir a condenação em honorários advocatícios e, por maioria, dar parcial provimento ao recurso adesivo da reclamante a fim de majorar a condenação em danos morais para o montante de 25 vezes sua maior remuneração (fl. 26), ou seja, valor de R\$ 37.736,25 (trinta e sete mil, setecentos e trinta e seis reais e vinte e cinco centavos). Vencido, parcialmente, o Exmo. Sr. Desembargador Laércio Domiciano (Presidente) que negava provimento ao recurso adesivo.



**PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 22ª REGIÃO**

PROCESSO Nº: 00379-2007-105-22-00-2

EMENTA

ASSÉDIO MORAL - INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL: O assédio moral, como forma de degradação deliberada das condições de trabalho por parte do empregador em relação ao obreiro, consubstanciado em atos e atitudes negativas ocasionando prejuízos emocionais para o trabalhador, face à exposição ao ridículo, humilhação e descrédito em relação aos demais trabalhadores, constitui ofensa à dignidade da pessoa humana. Retaliações sofridas em decorrência da negativa de trabalhar em prol de eleição de um candidato a cargo político caracterizam o assédio moral, ensejando indenização reparatória do dano.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de RECURSO ORDINÁRIO E RECURSO ADESIVO oriundos da Vara do Trabalho de Piripiri, onde figuram como partes: SERVIÇO SOCIAL DA INDÚSTRIA - SESI e MÁRCIA REJANE PEREIRA VIANA.

Pela r. decisão de fls. 245/254, o d. juízo de primeiro grau julgou procedente o pedido objeto da reclamatória, condenando o reclamado a pagar à reclamante a indenização por dano moral no importe de R\$15.000,00 (quinze mil reais); diferença salarial referentes aos meses de setembro de 2006 a novembro de 2006 e diferença nas verbas de FGTS e respectiva multa de 40%, aviso prévio, férias proporcionais acrescidas do terço constitucional, 13º salário, adicional de insalubridade e triênio. Condenou, ainda, em honorários advocatícios e custas processuais.

Inconformado, recorre ordinariamente o reclamado com as razões de fls. 259/271. Sustenta, em síntese, a inexistência de conduta que configure a prática de assédio moral contra a reclamante. Aduz, também, que não houve diminuição do salário, e sim uma adequação da jornada de trabalho real ao contrato de trabalho formal. Insurge-se, ainda, contra sua condenação ao pagamento de honorários advocatícios. Pede, ao final, o recebimento e provimento do apelo, nos termos e limites objetivados. Contra-razões às fls. 282/295.

Também inconformada, recorre adesivamente a autora, com as razões de fls. 297/310, pleiteando a majoração da indenização por dano moral para o patamar de 100 (cem) vezes o valor da sua remuneração (R\$149.945,00) ou, sucessivamente, outro valor que demonstre mais compatibilidade e razoabilidade com o caso.

Contra-razões às fls. 314/319.

É o relatório.

V O T O

Do Conhecimento

Presentes os pressupostos legais, conheço do recurso ordinário da reclamada e do recurso adesivo da autora.

Do Mérito

Ante a identidade da matéria, passo à apreciação conjunta de ambos os apelos.

Da Indenização por Assédio Moral

Impugna a reclamada o deferimento da indenização por assédio moral. Argumentando, em síntese, a inexistência de conduta que configure a prática de assédio moral contra a reclamante. Sem razão, senão vejamos:

Embora não exista ainda uma definição exata dos elementos que efetivamente caracterizem a prática do assédio moral, de uma forma geral, alguns pontos já são consenso, quais sejam: atribuição de tarefas estranhas ou incompatíveis com o cargo; tortura psicológica, desprezo e humilhação para com o empregado, devendo haver a regularidade dos ataques, com a finalidade de desestabilizar emocionalmente a vítima. Tais elementos restaram configurados nos autos, haja vista que os depoimentos colacionados aos autos confirmam as retaliações sofridas pela autora em decorrência de haver se insurgido contra a determinação da reclamada no sentido de que todos os empregados trabalhassem em prol da eleição de um candidato a cargo político. Vejamos as declarações da testemunha ANTONIA DIVA SOUSA PONTES (fls. 211):

"...que a Dra. Nazaré e a Dra. Márcia disseram que não iam trabalhar na campanha e nem iriam colocar adesivos em seus veículos...que a partir daí começaram a sofrer perseguições políticas; que o material para os atendimentos foi retirado do consultório dentário e traçado na sala da Dra. Antonia Bonfim; que chegaram a ser maltratada por esta; que as dentistas foram obrigadas a atender pessoas indicadas por cabos eleitorais, sem pagamento da taxa que era exigida; que colocava na ficha do pessoal indicado por cabos eleitorais a observação "sem taxa" ou "0800"; que em razão das medidas adotadas pela Dra. Antonia Bonfim, as dentistas ficaram nervosas e estressadas e comentavam que não agüentavam mais trabalhar ali... que a Dra. Antonia dizia que todos os funcionários teriam que vestir a camisa para eleger o candidato Moraes Sousa Filho, sob pena de demissão".

Por sua vez, o depoimento da testemunha MARIA NAZARÉ CASTELO BRANCO (fls. 211/212) corrobora as afirmações acima transcritas.

Igualmente milita em favor das alegações da autora a cópia das agendas de atendimento de fls. 47/188.

De mais a mais, tem o juiz, a seu favor, o exercício de suas funções, o princípio do livre convencimento e da persuasão racional, em obediência ao qual deverá avaliar o conjunto probatório disponível, de maneira sistemática, fundamentando na sentença, as razões de suas convicções. O simples fato de estar litigando ou de ter litigado contra o mesmo empregador não torna suspeita a testemunha (Súmula 357, TST).

Configurado, portanto, não apenas o assédio moral, mas também o nexo de causalidade que vem a ser o liame entre a conduta da reclamada e o dano sofrido pela autora, do qual advém o dever de indenizar. Como bem asseverou o d. juízo de primeiro grau, o empregador responde pelos atos dos seus prepostos, independentemente de culpa.

Correto, portanto, o decisum de primeiro grau quanto a este tópico.

Da quantificação do dano

A Constituição Federal de 1988 fortaleceu, de maneira decisiva, a posição da pessoa humana e de sua dignidade, no

ordenamento jurídico, logrando a determinação do dever de reparar todos os prejuízos injustamente causados, sem, no entanto, criar um parâmetro objetivo para a aferição do montante a ser indenizado, porquanto o prejuízo de ordem psicológica e emocional, na verdade, é insuscetível de avaliação precisa, eis que não se pode determinar, exatamente, a sua dimensão, havendo casos em que o dano é insuperável, irreversível.

Levando-se em conta essa incomensurabilidade, o legislador ordinário, no novo Código Civil (parágrafo único, do art. 953), remeteu ao juiz o encargo de fixar o valor da indenização, eqüitativamente, com base nas circunstâncias do caso, considerando-se também a situação econômica do réu, devendo-se estabelecer justo valor, nem impagável para o pobre, nem irrisória para o rico.

A indenização deve ser capaz não só de punir e de ressarcir o que de fato é incalculável, mas ainda de coibir alguns atos, na busca constante de melhores condições de trabalho.

A indenização deve ser capaz não só de punir e de ressarcir, o que de fato é incalculável, mas ainda de coibir alguns atos, na busca constante de melhores condições de trabalho.

In casu, a condenação da reclamada ao pagamento da indenização por dano moral no valor de R\$15.000,00 (quinze mil reais) encontra-se em sintonia com o descrito acima, havendo inclusive a devida proporção entre o valor estipulado e o dano sofrido, razão pela qual deve ser mantido.

Da diferença salarial

Aduz, também, a reclamada, que não houve diminuição do salário, e sim uma adequação da jornada de trabalho real ao contrato de trabalho formal, motivo por que é indevida sua condenação em diferenças salariais.

Induvidosamente, pelo depoimento das testemunhas, e documentos de fls. 47/188 a redução salarial foi tão somente uma das retaliações impostas à autora pelo fato de a mesma não haver "vestido a camisa" para eleger o candidato a cargo eletivo defendido pela reclamada. Ademais, a justificativa da reclamada de adequação da jornada de trabalho real ao contrato de trabalho não restou comprovada.

Do deferimento da justiça gratuita

Devidos os benefícios da justiça gratuita, ante a declaração de hipossuficiência do reclamante (fl. 06), em conformidade com a Lei 1.060/50. Qualquer afirmação em contrário, cabe a quem alega proceder à devida comprovação, o que não fez a reclamada.

Honorários Advocatícios

Outrora defendíamos a concessão dos honorários advocatícios em razão da simples sucumbência. No entanto, considerando os inúmeros recursos de revista recebidos e conhecidos pela Corte Trabalhista Superior, motivados apenas pela condenação em honorários advocatícios, revimos nosso entendimento para adotarmos o posicionamento do C. TST em relação ao tema, evitando, assim, o retardamento da entrega da prestação jurisdicional.

Assim, em homenagem ao princípio da celeridade processual é que modificamos o entendimento e nos filiamos à jurisprudência majoritária nas cortes trabalhistas regionais, conduzida pelo Colendo Tribunal Superior do Trabalho

Portanto, ante a ausência dos requisitos da Lei nº 5.584/70 (assistência pelo sindicato da categoria), consubstanciados nas Súmulas 219 e 329 do TST, reforma-se a decisão de primeiro grau para excluir da condenação o valor relativo aos honorários advocatícios.

Encaminhamento do processo ao Ministério Público Estadual e Ministério Público Federal

Insurge-se a reclamada contra a determinação de que o processo seja encaminhado ao Ministério Público Estadual e Federal, haja vista que nenhuma prova existe nos autos que venha a confirmar a existência de crime eleitoral ou contra a organização do trabalho.

Sem razão. Havendo, em tese, como enfatizou o d. juízo de primeiro grau, a existência de crime eleitoral e crime contra a organização do trabalho, correta a determinação de encaminhamento de cópia da decisão e depoimentos das partes e das testemunhas ao Ministério Público. Inclusive, para uma melhor apreciação, determina-se a remessa ao Ministério Público (Federal e Estadual) de cópia destes autos, na íntegra.

ISSO POSTO, acordam os Desembargadores da Egrégia 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região, por unanimidade, conhecer dos recursos ordinário e adesivo e, no mérito, dar parcial provimento ao recurso ordinário da reclamada para excluir da condenação os honorários advocatícios e, por maioria, negar provimento ao recurso adesivo da reclamante.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 22ª REGIÃO

PROCESSO Nº: 00668-2007-103-22-00-9

EMENTA

ASSÉDIO MORAL. CARACTERIZAÇÃO. Provado que existia a obrigação imposta pela empresa de a empregada (técnica de enfermagem) assistir a uma missa por mês e a uma palestra de cunho estritamente religioso por semana, inclusive com o dever de prestar contas do conteúdo ministrado, sob pena de desconto salarial, impõe-se confirmar a decisão singular que reconheceu o constrangimento psicológico praticado e deferiu indenização a favor da obreira, em quantum (R\$ 3.000,00) proporcional à intensidade da perturbação suportada.

RELATÓRIO

Trata-se de recurso ordinário interposto por J.S. FILHO HOSPITAL LTDA. (MEMORIAL DO CARMO) em face da sentença de fls. 67/74, que rejeitou a preliminar de inépcia do pedido de salário e julgou procedente, em parte, a pretensão objeto da presente reclamação para condenar a reclamada a pagar ao obreiro a quantia de R\$ 3.000,00 (três mil reais) a título de indenização por danos morais, além de honorários advocatícios à base de 15% sobre o valor da condenação. Foram deferidos, ainda, os benefícios da justiça gratuita à reclamante. Imposto de Renda, acaso existente, na forma da lei. Custas processuais, pela demandada, no valor de R\$ 60,00 (sessenta reais), calculadas sobre o valor da condenação (R\$ 3.000,00).

A reclamada opôs embargos declaratórios às fls. 75/76, os quais foram julgados improcedentes (fls. 86/88), condenando-se a empresa ao pagamento da multa de 1% (um por cento) sobre o valor da causa. A reclamante também apresentou embargos declaratórios, os quais foram julgados improcedentes.

Em suas razões de fls. 92/94, a parte recorrente insurge-se, inicialmente, contra a multa imposta em razão da interposição dos embargos de declaração, no percentual de 1% (um por cento) sobre o valor da causa, ao argumento de que não existiu intuito protelatório, mas tão-somente tentativa de adequar o julgamento aos fatos. Acrescenta que a sanção restou por demais desproporcional, uma vez que aplicada com base no valor de R\$ 115.000,00, atribuído à causa pela autora.

Em seguida, alega que a recorrida não fez prova de que foi vítima de assédio moral, apesar do ônus probatório que lhe competia. Saliencia que a simples alegação de que a empregada tinha de comparecer a uma missa por mês, por determinação da empresa, e que tinha de participar de uma palestra religiosa por semana não caracteriza constrangimento, pois é prática normalmente utilizada em benefício dos funcionários das empresas, melhorando o trato com os pacientes. Insurge-se, outrossim, contra a condenação em honorários advocatícios, com fulcro nas Súmulas 219 e 329 do Tribunal Superior do Trabalho.

Pleiteia, ao final, a reforma da sentença, julgando-se improcedente a pretensão deduzida na reclamatória.

Não foram apresentadas contra-razões pela parte reclamante, consoante certidão de fl. 101.

Sem remessa dos autos ao Ministério Público do Trabalho (Ato GP nº33/2007).

É o relatório.

V O T O

Conhecimento

Recurso tempestivo (fl. 99). Depósito recursal (fl. 95) e custas processuais (fl. 96) recolhidos. Parte bem representada (fl. 36).

Presentes os pressupostos legais de admissibilidade, conhece-se do recurso ordinário.

Mérito

Multa de 1% (um por cento) aplicada nos embargos declaratórios

Insurge-se, inicialmente, a recorrente contra a multa imposta em razão da interposição dos embargos de declaração, no percentual de 1% (um por cento) sobre o valor da causa, ao argumento de que não existiu intuito protelatório, mas tão-somente tentativa de adequar o julgamento aos fatos. Acrescenta que a multa restou por demais desproporcional, uma vez que aplicada com base no valor de R\$ 115.000,00, atribuído à causa pela autora.

Assiste razão, em parte, à reclamada.

Com efeito, o juízo a quo, ao rejeitar os embargos declaratórios e entrevê nos mesmos o propósito meramente protelatório, aplicou à parte embargante, ora recorrente, a multa prevista em lei (CPC, art. 538, parágrafo único). Assim, não se vislumbra na decisão impugnada qualquer afronta ao "devido processo legal e à ampla defesa" (art. 5º, LIV e LV, CF), pois a questão suscitada nos embargos foi devidamente avaliada na decisão primária.

Por outro ângulo, deve-se observar que a referida multa deveria ter sido fixada com base no valor da condenação, uma vez que este foi o quantum arbitrado pela magistrada à causa, inclusive para a fixação do valor das custas.

Assim, impõe-se reformar a decisão dos embargos apenas para determinar que a multa de 1% incida sobre o valor atribuído à causa pela juíza e não sobre o valor dado à causa na inicial, sob pena de violação aos princípios da razoabilidade e proporcionalidade.

Assédio moral

A parte recorrente alega que a recorrida não fez prova de que foi vítima de assédio moral, apesar do ônus probatório que lhe competia.

Saliencia que a simples alegação de que a empregada tinha de comparecer a uma missa por mês, por determinação da empresa, e que tinha de participar, uma vez por semana, de uma palestra religiosa não caracteriza constrangimento, pois é prática normalmente utilizada em benefício dos funcionários da empresa, melhorando o trato com os pacientes.

Insurge-se, outrossim, contra a condenação em honorários advocatícios, com fulcro nas Súmulas 219 e 329 do Tribunal Superior do Trabalho.

A empresa possui razão em parte.

No tocante à questão do assédio moral, bem andou a sentença monocrática. Com efeito, tendo o hospital, desde a sua defesa, admitido a prática de realizar missas e palestras no local de trabalho para os funcionários, com vistas à melhoria do atendimento disponibilizado aos pacientes, cumpria verificar apenas se havia obrigatoriedade de participação dos empregados nos referidos eventos, já que tal exigência implicaria constrangimento à liberdade de credo, bem como nítida extrapolação do

poder diretivo da empresa/empregadora.

Nesse toar, conquanto não tenham sido colhidos depoimentos pessoais, tratando-se de prática da empresa já conhecida do juízo e provada em outros processos símiles (fato não impugnado pela empresa), há de se admitir a obrigatoriedade de comparecimento dos empregados aos mencionados eventos. Além disso, mostra-se assente no documento de fls. 21 e 21-v a cobrança de frequência dos trabalhadores nos mencionados eventos, de modo que escoreita a decisão primária que impôs indenização pela perturbação psicológica suportada pela técnica em enfermagem (a qual temia sofrer descontos em sua remuneração ou retaliação da empresa).

Registre-se que a mera impugnação teórica do aludido documento, sem demonstração de sua invalidade, não vincula o órgão julgador, mormente, quando contém assinatura e carimbo do diretor da empresa, os quais não foram reputados falsos.

Quanto à alegação recursal de que são indevidos os honorários advocatícios, em face do não-preenchimento, no caso, dos requisitos da Lei nº 5.584/1970, bem como das Súmulas nºs 219 e 329 do TST, assiste razão à recorrente.

Ressalvado posicionamento pessoal em sentido contrário, entende-se que no âmbito do processo trabalhista não vige o critério da mera sucumbência para efeito de pagamento de honorários advocatícios, sendo necessário o preenchimento dos requisitos da Lei nº 1.060/50 e Lei nº 5.584/70, quais sejam: a parte encontrar-se em situação de insuficiência econômica ou comprovar que percebe salário inferior ao dobro do mínimo legal e estar assistida por Sindicato da categoria profissional. Nesse sentido é o entendimento consubstanciado nas Súmulas 219 e 329 do C. TST.

Diante disso, não obstante a demandante seja beneficiária da justiça gratuita, não está regularmente assistida pelo sindicato de sua categoria, de forma que não restaram atendidos os requisitos necessários à concessão da verba honorária.

Assim, dá-se provimento ao recurso, no particular, para excluir da condenação os honorários advocatícios.

Conclusão

Por tais fundamentos, ACORDAM os Desembargadores Federais da Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região, por unanimidade, conhecer do recurso ordinário e, no mérito, dar-lhe parcial provimento para determinar que a multa de 1% decorrente da apresentação de embargos protelatórios incida sobre o valor atribuído à causa pelo juízo singular (R\$ 3.000,00, valor da condenação) e não sobre o valor dado à causa na inicial e para excluir da condenação os honorários advocatícios.



**PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 22ª REGIÃO**

PROCESSO Nº: 00022-2008-101-22-00-0

EMENTA :ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO. A conduta abusiva, de natureza psicológica, praticada reiteradamente, com o intuito de desestabilizar emocionalmente o empregado, quase sempre para levá-lo a pedir demissão do emprego, caracteriza o assédio moral, que há de ser reprimido mediante o pagamento de indenização ao trabalhador, ressaltando-se o caráter reparador e pedagógico da medida. A indenização fixada em primeira instância, no valor de R\$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais), para cada reclamante, atende satisfatoriamente à reparação pretendida, entendendo o órgão colegiado desta Corte não ser conveniente majorar seu valor, sob pena de tal medida beirar o enriquecimento sem causa, que há de ser reprimido por esta Justiça Especializada.

RELATÓRIO

Trata-se de recurso ordinário e de recurso adesivo interpostos pela SOCIEDADE DE ENSINO SUPERIOR PIAUIENSE LTDA.- SESPI, reclamada, e por RICARDO SONAGLIO ALBANO e SILVIE MELISANDE ARAÚJO GUEDES ALBANO, reclamantes, respectivamente, em face da sentença de fls. 358/366, que rejeitou a preliminar suscitada e, no mérito, julgou parcialmente procedentes os pleitos dos reclamantes para condenar a parte reclamada ao pagamento das seguintes parcelas: ao primeiro reclamante - RICARDO SONAGLIO ALBANO: indenização pelo assédio moral, no importe de R\$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais); diferenças do aviso prévio, FGTS + 40% de todo o período, férias integrais + 1/3 (2006/2007), férias proporcionais + 1/3 (4/12 avos), 13º salário integral (ano de 2007), 13º salário proporcional (5/12 avos, referente ao ano de 2006); diferença do FGTS + 40% sobre o aviso prévio, férias + 1/3 e 13º salário; e à segunda reclamante - SILVIE MELISANDE ARAÚJO GUEDES ALBANO: indenização pelo assédio moral, no importe de R\$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais). Concedidos aos obreiros os benefícios da justiça gratuita.

Embargos de declaração opostos pela parte reclamada às fls. 368/372, rejeitados pela decisão de fls. 374/375, que condenou a parte embargante ao pagamento de multa de 1% (um por cento) sobre o valor da condenação, a reverter em benefício dos embargados, consoante art. 538, parágrafo único, do CPC.

Em razões recursais de fls. 378/404, a parte reclamada nega que tenha praticado qualquer ato atentatório à moral ou à honra de seus empregados, e diz que apenas exerceu o direito potestativo de dispensa, para o quê foram pré-avisados e receberam todas as verbas rescisórias, conforme TRCT nos autos. Refuta a existência de pagamento extra folha ao reclamante RICARDO, reiterando que os depósitos bancários realizados em sua conta corrente são oriundos de bolsa de pesquisa obtida junto à FUNPESQ, conveniada com a FAP, devendo ser reconhecida sua remuneração no valor de R\$ 1.761,01 (fl. 262). Questiona, ainda, o valor atribuído à indenização por danos morais, que pretende ver minorada, acaso mantida. Insurge-se, ao final, contra a concessão do benefício da justiça gratuita, a condenação em honorários advocatícios e a imposição da multa do art. 538 do CPC.

Contra-razões pelos reclamantes às fls. 413/430.

Em recurso adesivo, às fls. 445/448, os reclamantes pleiteiam a majoração da condenação referente à indenização por assédio moral, trazendo à colação a jurisprudência deste Regional que, em casos similares, tem deferido 25 (vinte e cinco) vezes o valor da maior remuneração do empregado ofendido, e argumentam que a condenação deve levar em conta a extensão do dano e a capacidade econômica do empregador, por seu caráter reparador e pedagógico.

Contra-razões pela parte reclamada às fls. 460/465.

Sem remessa dos autos ao Ministério Público do Trabalho (Ato GP nº 33/2007).

É o relatório.

V O T O

Conhecimento

Conheço dos recursos ordinário e adesivo porque preenchidos os pressupostos legais de admissibilidade.

Mérito

Ante a similitude da matéria, analiso conjuntamente os recursos ordinário e adesivo.

Como relatado, a parte reclamada nega que tenha praticado qualquer ato atentatório à moral ou à honra de seus empregados, e diz que apenas exerceu o direito potestativo de dispensa, para o quê foram pré-avisados e receberam todas as verbas rescisórias, conforme TRCT nos autos. Refuta a existência de pagamento extra folha ao reclamante RICARDO, reiterando que os depósitos bancários realizados em sua conta corrente são oriundos de bolsa de pesquisa obtida junto à FUNPESQ, conveniada com a FAP, devendo ser reconhecida sua remuneração no valor de R\$ 1.761,01 (fl. 262). Questiona, ainda, o valor atribuído à indenização por danos morais, que pretende ver minorada, acaso mantida.

Os reclamantes, em contrapartida, pretendem a majoração da indenização, invocando a jurisprudência deste Regional que, em casos similares, tem deferido 25 (vinte e cinco) vezes o valor da maior remuneração do empregado ofendido, e argumentam que a condenação deve levar em conta a extensão do dano e a capacidade econômica do empregador, por seu caráter reparador e pedagógico.

A condenação imposta e que pretendem as partes ver revista, embora em sentidos diametralmente opostos, pressupõe a análise dos fatos alegados e das provas colacionadas nos autos.

A ausência de depoimentos testemunhais é compensada com a juntada de inúmeros e-mails trocados entre a administração da faculdade e os professores reclamantes, bem como entre estes e seus alunos, demonstrando com riqueza de detalhes o desenrolar do contrato de trabalho, desde a proposta de emprego até a formalização da dispensa. Cumpre, de início, ressaltar que o conteúdo desses documentos não foi impugnado, o que lhes confere inquestionável força probandi.

É cediço que o ônus da prova quanto à ocorrência de assédio moral cabe à parte que o alega, por se tratar de fato constitutivo do direito vindicado, na forma do art. 818 da CLT e art. 333, I, do CPC, tendo deste se desincumbido, os reclamantes, satisfatoriamente.

A princípio, vê-se que os reclamantes RICARDO e SILVIE foram contratados em 10.8.2006 (fls. 24 e 49) para os cargos de professor e professora T9, sendo informados pelo Sr. Eyder Rios, Coordenador do Curso de Sistemas de Informação, que os valores ajustados seriam os seguintes: R\$ 1.633,10 (s/bolsa) para professor especialista 20h e R\$ 2.551,02 (c/bolsa) para o professor especialista 40h (fl. 68).

Num outro e-mail (fl. 73), ficam estabelecidas as disciplinas e carga horária de cada um, exigindo-se de ambos dedicação de

20 horas semanais, sendo 18h em sala de aula e 2h/s a serem direcionadas para "alguma atividade de extensão a ser discutida oportunamente". As atividades propostas por SILVIE foram a "Jornada Acadêmica" e a "Maratona de Programação" que deveriam ser realizadas em semestres distintos, moldando-se à carga horária contratada (fl. 77).

Começaram, então, os constrangimentos e dissabores impingidos pela faculdade reclamada. A professora contratada para Coordenação da Extensão do curso de Sistemas de Informação foram exigidas tarefas alheias às suas atribuições, como "palestra sobre propriedade intelectual/industrial", "palestra sobre empreendedorismo", "exibição de filmes e/ou documentários da área" (fls. 74/75), dentre outros, argumentando o Sr. Eyder que "houve um mal entendido" e que quando se referiu à Coordenação de Extensão quis dizer Coordenação dos Eventos de Extensão do Curso de Sistemas. Convenha-se que caminham a passos largos de distância uma e outra função, não sendo possível à obreira dar cabo de tais atividades no exíguo prazo e carga horária que lhe foram oferecidos.

Em 18.6.2007, os reclamantes receberam aviso prévio, em razão do "péssimo resultado obtido por ambos na avaliação de desempenho docente". Nem é preciso ressaltar o comprometimento causado à reputação profissional dos professores que estariam sendo dispensados por não haverem se mostrado "aptos" ao desempenho de seu mister. No entanto, tal fato serviu apenas para desestabilizá-los emocionalmente, já que a suposta "avaliação de desempenho" sequer ocorreu nas salas em que ministravam suas aulas, como se percebe através de inúmeros relatos de alunos inconformados com as razões de seu afastamento (e-mails fls. 101, 103, 104, 107, 113 e 117). Tal fato se confirma pela reconsideração da dispensa, procedida pela administração da faculdade, no dia seguinte ao aviso, em 19.6.2007.

Ocorre que, nos meses que se seguiram, os professores em questão foram mais uma vez atingidos, desta vez, por meio de redução salarial. Há prova robusta nos autos de que nos meses de agosto a outubro de 2007 foram os mesmos rebaixados de T9 para T3 (fl. 18) e de T9 para T7 (fl. 51), acarretando supressão na ordem de R\$ 1.039,18 para o reclamante RICARDO e de R\$ 334,76 para a reclamante SILVIE. Os obreiros apresentam cópias de suas CTPS onde constam os carimbos datados de 1.8.2007, para fins do novo enquadramento. Carimbos estes ocultados, posteriormente, com a aposição de carimbos de "cancelado" (fls. 17 e 50), quando a empresa decidiu reembolsá-los do valor indevidamente subtraído.

Ora, o pagamento a destempo (fl. 81) não elide os efeitos maléficos da redução salarial, que nestas circunstâncias também conduzem à caracterização de assédio moral. Ao contrário, apenas ressaltam a ilegalidade da conduta perpetrada, já que a própria empresa providenciou o restabelecimento do pagamento em novembro/2007.

Tal conduta, vedada constitucionalmente, acarretou aos obreiros prejuízo de toda ordem, comprometendo seu sustento e sua retidão financeira perante terceiros. A negatização do nome do reclamante RICARDO junto ao SERASA (fl. 36) é só mais uma forma de constatação do dano moral sofrido.

Se não bastasse, o reclamante RICARDO foi impedido de ter acesso a informações necessárias ao desenvolvimento de seus projetos acadêmicos (fls. 77/78), e a reclamante SILVIE foi impedida de participar da execução de projeto do qual era co-autora. Não há como negar que o ambiente de trabalho não favorecia ao exercício profissional saudável.

Enfim, em 13.11.2007, os reclamantes foram novamente pré-avisados e desta vez tiveram seus contratos de trabalho rescindidos. Durante o período de aviso, a reclamante SILVIE ficou doente - tamanha a pressão psicológica a que vinham sendo submetidos, ela e seu cônjuge - afastando-se em licença médica. A empresa, mais uma vez, demonstrando a forma como eram tratados os professores, refere-se à "doença" da reclamante, entre aspas, como se estivesse ironizando ou duvidando do estado de saúde da obreira, o que cabe somente a um profissional de saúde atestar, como consta dos autos.

Note-se que a reclamada não apresentou nenhuma contraprova, nem documental, nem testemunhal, capaz de rebater as alegações da obreira. Limitou-se a manifestar sua irrisignação com a condenação, mas nada trouxe aos autos ao longo da instrução processual capaz de refutar a pretensão dos reclamantes.

Diante das provas e dos fundamentos aqui expostos, há que ser mantida a sentença que reconheceu o assédio moral a que foram submetidos os obreiros, o qual se caracteriza - fazendo uso da doutrina apresentada pela própria empresa recorrente - como sendo, litteris: "conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo, de forma reiterada, tendo por efeito a sensação de exclusão do ambiente e do convívio social"(FILHO, Rodolfo Pamplona, in Noções Conceituais sobre Assédio Moral na Relação de Emprego), que quase sempre tem por objetivo levar o empregado a pedir demissão do emprego. No caso em apreço, os obreiros foram dispensados sem justa causa, mas o fim pretendido pela empresa foi alcançado: afastá-los da instituição.

Ainda, quando do julgamento dos apelos, externei entendimento no sentido de que a sentença merecia reforma quanto ao montante da indenização fixada a título de danos morais, fazendo jus os reclamantes à sua majoração. Afinal, a condenação há de levar em conta a extensão do dano e a capacidade econômica do empregador, a fim de evitar que a indenização a ele cominada não seja sequer percebida e acabe estimulando a prática de assédio moral contra seus empregados, a exemplo do que ocorreu com os reclamantes, daí seu caráter também pedagógico. Assim, à luz do princípio da razoabilidade, defendi fosse dado parcial provimento ao recurso adesivo dos reclamantes para fixar a condenação em danos morais no valor correspondente a 25 (vinte e cinco) vezes sua maior remuneração, consoante jurisprudência assentada nesta Corte Regional.

Contudo, fui vencido neste ponto. O órgão colegiado, por maioria, entendeu que a indenização por danos morais fixada em primeira instância no importe de R\$ 25.000,00 (vinte mil reais), para cada reclamante, atende satisfatoriamente à reparação do assédio moral, sem beirar o enriquecimento sem causa que cabe a esta Justiça Especializada evitar, daí por que foi mantida na íntegra a sentença recorrida.

Já a remuneração dos reclamantes para fins de reflexos nas verbas trabalhistas postuladas na inicial, e deferidas em primeira instância, bem como para liquidação da indenização supracitada, merece especial atenção.

Em que pese à parte reclamada afirmar que os valores depositados em conta corrente do reclamante RICARDO (comprovado por seus extratos bancários - fls. 298/318 - no valor de R\$ 917,92) digam respeito a bolsa de pesquisa paga pela FUNPESQ, não podendo ser computada como remuneração, não merece ser acolhida tal alegação.

Vê-se, às fls. 321/334, que as transferências bancárias foram realizadas partindo-se de conta corrente da FUNPESQ para conta corrente do reclamante RICARDO. Todavia, tal não é o bastante por várias razões. A cláusula 3ª do parágrafo 2º do convênio firmado entre a FUNPESQ e a FAP informa que o bolsista deverá assinar termo de compromisso, o que não consta nos autos. O projeto de pesquisa (fls. 252/257) referente à ata de fl. 247 indica que a execução do projeto teve início em 1.11.2007, poucos dias antes do reclamante receber aviso prévio - 13.11.2007 - e o pagamento a que se refere o obreiro vem ocorrendo desde 11.12.2006. Por fim, a soma do valor pago em contracheque com o valor depositado aproxima-se da remuneração proposta quando da admissão (fl. 68).

Mantém-se, pois, intocável a sentença que impôs o pagamento de diferença salarial incidente sobre aviso prévio, FGTS + 40%, férias integrais + 1/3 (2006/2007), férias proporcionais + 1/3 (4/12), 13º salário integral (2007), 13º salário proporcional (5/12), considerado o salário pago "por fora" no importe de R\$ 917,92 (novecentos e dezessete reais e noventa e dois centavos).

Quanto ao deferimento do benefício da justiça gratuita, resta destacar que a Lei nº 1.060/50, em seu art. 4º, exige tão-somente a declaração de pobreza pelo próprio requerente, o que se deu na inicial da presente reclamação trabalhista.

Por último, insurge-se a parte recorrente-reclamada contra a multa imposta em razão da oposição dos embargos de declaração. Irretocável o julgado neste ponto, até porque as razões propostas naquela oportunidade demonstram o caráter nitidamente protelatório da propositura dos embargos. Mantida, pois, a multa de 1% (um por cento) sobre o valor da condenação, na forma do art. 538 do CPC.

Conclusão

Por tais fundamentos, ACORDAM os Desembargadores Federais da Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região, por unanimidade, conhecer dos recursos ordinário e adesivo e, no mérito, negar provimento ao recurso ordinário e, por maioria, negar provimento ao recurso adesivo. Vencido, parcialmente, o Exmo. Sr. Desembargador Manoel Edilson Cardoso (Relator) que dava parcial provimento ao recurso adesivo para majorar a condenação em danos morais para cada reclamante em 25 vezes sua maior remuneração.



**PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 22ª REGIÃO**

PROCESSO Nº: 00722-2008-001-22-00-6

EMENTA:

TRABALHISTA. PROCESSUAL. ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO. CABIMENTO.

O ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO CARACTERIZA-SE PELA DEGRADAÇÃO DELIBERADA DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO EM QUE PREVALECEM ATITUDES E CONDUTAS NEGATIVAS DOS CHEFES EM RELAÇÃO A SEUS SUBORDINADOS, CONSTITUINDO UMA EXPERIÊNCIA SUBJETIVA QUE ACARRETA PREJUÍZOS PRÁTICOS E EMOCIONAIS PARA O TRABALHADOR E A ORGANIZAÇÃO.

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. INDEFERIMENTO.

NÃO SE DEFERE A VERBA HONORÁRIA QUANDO DESATENTIDOS OS REQUISITOS DISPOSTOS NAS SÚMULAS 219 E 329, DO C. TST.

RECURSOS ORDINÁRIO CONHECIDO E PARCIALMENTE PROVIDO.

RECURSO ADESIVO CONHECIDO E IMPROVIDO.

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos de Recursos Ordinário e Adesivo oriundos da MM. 1ª Vara do Trabalho de Teresina, em que figuram como recorrentes Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo no Estado do Piauí - SESCOOP/PI e Maurício da Silva Costa e recorridos os mesmos.

Trata-se de Recurso Ordinário interposto por Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo no Estado do Piauí - SESCOOP/PI e Recurso Adesivo interposto por Maurício da Silva Costa, em face da r. sentença (fls. 510/525), que acolheu, em parte, os pleitos reclamados.

Em suas razões recursais (fls. 531/549), o primeiro recorrente alardeia ausência de vínculo empregatício entre as partes, ao argumento de que faltava o elemento subordinação, porque o recorrido desempenhava um trabalho intelectual, livre da ingerência do recorrente. Insurge-se, também, contra aplicação da multa do art. 477, da CLT.

Alega, também, que a indenização por danos morais é indevida, porque não provada a ocorrência de assédio moral e nem a culpa e nexa causal e postula que, caso mantida a condenação, seja a mesma minorada.

O segundo recorrente, em seu arrazoado (fls. 557/561), postula que seja majorada a indenização por danos morais e que seja acrescida à condenação os honorários advocatícios.

Requerem conhecimento e provimento dos seus apelos.

Contrarrazões ofertadas pelo reclamante (fls. 572/574). Sem contrarrazões do reclamado (Cert. fl. 592).

É o relatório.

V O T O

Conhecimento

Recurso Ordinário e Recurso Adesivo cabíveis e tempestivos. Custas e depósito recursal recolhidos pelo reclamado (fls. 550/552)). Legitimidade e interesse de recorrer configurados. Partes bem representadas.

Conheço dos recursos porque presentes os requisitos de admissibilidade.

Mérito

Do Recurso Ordinário do Reclamado.

Do Vínculo Empregatício.

Em suas razões recursais, insiste o recorrente na inexistência de vínculo empregatício, ao argumento de que não havia subordinação entre as partes.

Sem razão.

A doutrina identifica os pressupostos essenciais para a caracterização do vínculo de emprego, a saber: onerosidade; não eventualidade; pessoalidade e subordinação.

A exclusão de qualquer um desses elementos descaracteriza o vínculo empregatício, ainda que comprovada a efetiva prestação de serviços, porque existem contratos outros que envolvem o dispêndio de labor mas não caracterizam o liame empregatício.

A distinção de maior relevo entre contrato de emprego e outras modalidades de relação de trabalho, é revelada pela subordinação jurídica.

Maurício Godinho Delgado assim se pronuncia sobre a subordinação:

"A subordinação corresponde ao pólo antitético e combinado do poder de direção existente no contexto da relação de emprego. Consiste, assim na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços".(DELGADO, Maurício Godino. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2008, p.302)

Cabe ao autor provar os fatos constitutivos de seu direito (CPC, art. 333, I). Em harmonia com a norma processual civil, o Diploma Laboral diz que cabe ao autor provar os fatos que alega (CLT, art. 818) e disso o mesmo desincumbiu-se a contento.

O recorrido foi contratado para prestar assessoria técnica no Projeto Especial de Assessoria Técnica - PAT, conforme atestam o contrato de fls. 165/168 e aditivos de fls. 169 e 170.

O recorrente reconhece a prestação de serviços, a habitualidade e a onerosidade, mas diz que não havia subordinação.

Em seu depoimento pessoal o recorrido disse que:

"(...) tendo o depoente sido informado que as novas condições seria que ele deveria prestar serviços 08h por dia, de segunda a sexta feira, no horário das 08h às 18h, mediante o pagamento de salário fixo de R\$ 1.200,00 mensais, mais vale-transporte, estando subordinado diretamente ao Presidente da reclamada(...)".

O recorrido cumpria horário, recebia ordens do presidente e este tinha ingerência inclusive na elaboração dos relatórios dos técnicos, conforme depoimento da testemunha do recorrido.

"que normalmente o depoente, o Sr. Palmos Berge e o reclamante, por comporem uma equipe, apresentavam os relatórios juntos, numa espécie de pequena reunião e, nestes momentos, era perceptível a forma grosseira com que o Sr. José Pinto de Alencar dirigia aos técnicos, questionando dados técnicos, modificando textos, alterando linhas de raciocínio, etc".(Sr. José de Ribamar Sousa Miranda, fl. 482)

Entendo, assim, caracterizada a subordinação e a sentença a quo, neste aspecto, deve ser confirmada.

Da Multa do art. 477, da CLT

O TST, OJ 351, SBD11/TST, pacificou a inteligência que havendo controvérsia sobre eventuais débitos trabalhistas resta-se indevida a multa do art. 477, celetário. Veja-se:

"MULTA. ART. 477, § 8º, DA CLT. VERBAS RESCISÓRIAS RECONHECIDAS EM JUÍZO. DJ 25.04.2007

Incabível a multa prevista no art. 477, § 8º, da CLT, quando houver fundada controvérsia quanto à existência da obrigação cujo inadimplemento gerou a multa."

Neste TRT, AIRO n. 02875-2005-004-22-01-7(DJU 30.10.2006 - p. 06/07), o Exmo. Sr. Desembargador Francisco Meton Marques de Lima assim se pronunciou:

"Não se afigura justo ou razoável, nem proporcional, penalizar o não-pagamento tempestivo de direito que dependeu de manifestação do Judiciário para ser reconhecido."

Assim, excluo da condenação a multa do art. 477 da CLT.

Do Assédio Moral

O Juízo a quo condenou o recorrente ao pagamento de indenização por danos morais, no valor de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), porque entendeu ocorrência de assédio moral.

O assédio moral no trabalho, conforme definição encontrada no site www.assediomoral.org:

"É a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do emprego".

Para Márcia Guedes, o assédio moral no mundo do trabalho ou mobbing significa:

"Todos aqueles atos e comportamentos provindos do patrão, gerente, superior hierárquico ou dos colegas, que traduzem uma atitude de contínua e ostensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas e morais da vítima" (GUEDES, Márcia Novaes. Terror Psicológico no Trabalho. São Paulo: LTr, 2003, p. 33).

O assédio moral no trabalho caracteriza-se pela degradação deliberada das condições de trabalho em que prevalecem atitudes e condutas negativas dos chefes em relação a seus subordinados, constituindo uma experiência subjetiva que acarreta prejuízos práticos e emocionais para o trabalhador e a organização.

Realço que um ato isolado de humilhação não é assédio moral. Este, pressupõe: repetição sistemática; intencionalidade (forçar o outro a abrir mão do emprego); direcionalidade (uma pessoa do grupo é escolhida como bode expiatório); temporalidade (durante a jornada, por dias e meses) e degradação deliberada das condições de trabalho, constituindo uma violência psicológica que causa danos à saúde física e mental do trabalhador.

A humilhação repetitiva e de longa duração interfere na vida do trabalhador e trabalhadora de modo direto, comprometendo sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, ocasionando graves danos à saúde física e mental, que podem evoluir para a incapacidade laborativa, desemprego ou mesmo a morte, constituindo um risco invisível, porém concreto, nas relações e condições de trabalho.

A respeito do tema assim se pronuncia Márcia Guedes:

"Assediar, portanto, é submeter alguém, sem tréguas, a ataques repetidos, requerendo, assim, a insistência, a repetição de condutas, procedimentos, atos e palavras, inadequados e intempestivos, comentários perniciosos e críticas e piadas inoportunas, com o propósito de expor alguém a situações incômodas e humilhantes. Há certa invasão da intimidade da vítima, mas não em decorrência do emprego abusivo do poder diretivo do empregador, visando proteger o patrimônio da empresa, mas sim, deriva de conduta deliberada com o objetivo de destruir a vítima e afastá-la do mundo do trabalho."

Feitas as considerações teóricas acima passemos analisar o caso concreto.

O recorrido, em sua petição inicial, alegou que estava "exposto a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções(...) forçando-o a desistir do emprego"(fl. 07) e em seu depoimento pessoal (fls. 479/481) disse que:

"em abril de 2008 foi humilhado pelo Presidente da cooperativa, Sr. José Pinto de Alencar; que as humilhações eram constantes e vinham ocorrendo desde a época em que o depoente começou a prestar serviços para a reclamada(...) que o Sr. José Pinto chamava todos de burro, numa sequência de humilhações que se passavam diariamente".

As testemunhas do recorrido afirmaram que:

"(...) o Sr. José Pinto questiona frequentemente o trabalho dos técnicos, nos seus aspectos técnicos e, pela maneira de se expressar, normalmente grosseira, dá a entender que considera os técnicos pessoas burras e incompetentes, mas esta expressão nunca foi usada diretamente por ele(...); que o Sr. Alencar não foi grosseiro quando avisou ao reclamante de que seu contrato estaria rescindido; (...) que o questionamento dos relatórios, na maioria das vezes, era de forma ríspida, mal educada e grosseira; que era comum o Sr. Alencar destratar os técnicos ou qualquer funcionário na frente dos outros(...); que o depoente percebe que a forma de se portar do Sr. Alencar é inerente a ele; que elogios e gentilezas não é do perfil do Sr. Alencar (Sr. José de Ribamar Sousa Miranda, fls. 481/483).

"que a depoente conheceu o Sr. José Pinto de Alencar, pessoa de difícil trato, autoritária, prepotente e que não valoriza e nem respeita as pessoas e nem o trabalho que elas desenvolvem; (...) que era comum ouvir do Sr. Alencar as seguintes expressões: "você não fazem nada certo", "você são muito incompetentes", de forma rude e grosseira" (Sra. Maria Adriana Costa Santos, fls. 483/484).

"que no ambiente de trabalho o Sr. José Pinto de Alencar tem um temperamento difícil, acha que só ele tem razão e chama as pessoas de incompetentes" (Sra. Sônia Maria Tavares de Oliveira, fls. 484/485)

As colocações acima denotam a ocorrência de assédio moral no ambiente de trabalho.

Realço que o empregador detém o poder diretivo da organização e é responsável pelo gerenciamento e alcance dos objetivos

e para isso deve fazer uso da liderança, que é o processo de encorajar e ajudar os outros a trabalharem estusiastamente na direção dos objetivos, mas hoje em dia não se admite mais a liderança autoritária, de opressão, como demonstrado no presente caso.

No ambiente de trabalho todos devem ser tratados com urbanidade e cortesia e é indispensável que a organização tenha administradores competentes e humanos e que estejam cientes do dever de garantir ao trabalhador um ambiente digno e sadio, assegurando-lhe o direito de, ao ser demitido, encontrar-se igualmente desfrutando de perfeito estado de saúde física e mental para o seu possível e viável retorno ao mercado de trabalho.

Não deve prosperar o argumento do recorrente de que não se comprovou que as condutas do Sr. José Pinto de Alencar tenham sido infligidas contra o recorrido, porque demonstrado que o ambiente de trabalho não era sadio e agradável e que a chefia era desempenhada com autoritarismo, lembrando que no ambiente de trabalho das organizações onde ocorrem mecanismos de stress, distorções da comunicação entre as chefias e os subordinados, a sobreposição da cultura da empresa aos valores individuais, o não reconhecimento do trabalho produzido, é fácil desenvolverem-se procedimentos de assédio moral de forma mais rápida, como no presente caso.

Restou demonstrado que as condições de trabalho eram degradantes porque, conforme depoimentos acima, prevaleciam atitudes e condutas negativas do chefe em relação a seus subordinados, constituindo uma experiência subjetiva que acarreta prejuízos práticos e emocionais para o trabalhador e a organização, devendo ser mantida a indenização.

Quanto ao pedido para que seja minorado o valor da indenização por danos morais entendo que o valor fixado na sentença a quo (R\$ 10.000,00) é razoável e deve ser mantido.

Conheço do Recurso Ordinário e lhe dou parcial provimento para excluir da condenação da multa do art. 477, da CLT.

Do Recurso Adesivo do Reclamante.

Quanto ao valor da condenação em danos morais não assiste razão ao recorrente.

Realço que a fixação do valor da indenização por dano moral deve ser feito atentando-se para os critérios de satisfação de ofendido, bem como de sanção do ofensor, não devendo o primeiro enriquecer-se de forma desarrazoada, nem o segundo sentir-se intocado pela penalidade imposta.

No meu sentir o valor fixado a título de indenização por danos morais atende àquele desiderato.

Honorários Advocatícios.

Entendo devida a verba honorária.

O jus postulandi é uma faculdade concedida às partes e não pode erigir-se como muralha para obstruir a concessão da verba honorária, quando a litigante escolheu defender-se com a contribuição de um causídico.

O Supremo Tribunal Federal a propósito da imprescindibilidade do advogado, em face da interpretação do art. 133, do Estatuto Fundamental já se pronunciou no julgamento da Revisão Criminal nº 4.856, relator para o acórdão o Exmo. Sr. Min. Celso de Mello, de cuja ementa é oportuno realçar os seguintes trechos:

"... a presença do advogado no processo constitui fator inequívoco de observância e respeito às liberdades públicas e aos direitos constitucionalmente assegurados às pessoas. É ele instrumento poderoso de concretização das garantias instituídas pela ordem jurídica. O processo representa em sua expressão formal, a garantia instrumental das garantias. Daí a importância irrecusável do advogado no dar concreção ao direito de ação e ao direito de defesa, que derivam, como postulados inafastáveis que são, do princípio assecuratório do acesso ao Poder Judiciário".

A indispensabilidade da intervenção do advogado nos processos traduz princípio de índole constitucional.

Assim, entendo imprescindível a contribuição do causídico na composição dos conflitos judiciais, mormente quando estes, a cada dia, perdem a singeleza e se despojam de simplicidade.

A complexidade das causas e do processo exige os cuidados, a vigilância e a técnica do profissional do direito. Somente processos primitivos e causas simplórias o dispensam.

Sobre o deferimento de honorários advocatícios na Justiça do Trabalho, o Ministério Público do Trabalho, nos autos do Recurso Ordinário 00266-2007-004-22-00-2, emitiu parecer aqui reproduzido:

"A Justiça do Trabalho é o único palco do Judiciário no qual se discute a condenação ao pagamento de honorários de advogado imposta ao sucumbente.

Tal discussão decorre, "data venia", da incapacidade da jurisprudência do Col. TST em se amoldar às relações contemporâneas dos jurisdicionados com os órgãos trabalhistas, conservando-se um discurso totalmente ultrapassado de que o trabalhador pode demandar pessoalmente e que, portanto, só se remunerará o vitorioso se estiver assistido por sindicato, receber menos de dois salários mínimos mensais e não puder litigar sem prejuízo do sustento próprio e da família. Mas, como o advogado - a cada dia mais necessário para solução dos problemas jurídicos - não trabalha, de regra, gratuitamente; como nem todas as categorias profissionais possuem sindicato ou, quando o têm, não dispõem de serviço de assistência judiciária; e, aliás, desde a vigência da Carta Federal de 1988 (art. 5º, LXXIV), tal assistência é dever (não cumprido devidamente até hoje) do Estado, e, não, dos sindicatos, é na Justiça do Trabalho que o trabalhador pobre (a menos que se queira dar o "status" de abastado a quem viva de salário no Brasil, ainda que superior a dois mínimos mensais...) tem que repartir seus parcos ganhos com o advogado, tendo um ônus que nenhum outro jurisdicionado possui.

Nesse contexto, tenho que, no processo do trabalho somente se tornaram devidos por simples decorrência da sucumbência em 5/7/1994, quando foi publicada a Lei nº 8.906 - novo Estatuto da Advocacia - considerando os imperiosos termos dos arts. 22 e 23. É que não se admite, de um lado, que o advogado labore sem pagamento, revelando-se injusto, outrossim, que a parte arque com os honorários do profissional que lhe presta assistência especializada para defender-se diante do outro componente da relação jurídico-processual.

Ademais, não se pode interpretar a subsistência do "jus postulandi" no processo trabalhista em detrimento das partes ou do profissional da advocacia. Cuida-se de direito, de faculdade, a constituição do advogado. Se contratado para atuar no feito, faz jus à verba honorária.

A sentença sob exame é contemporânea ao novo Estatuto, e vejo pertinência do deferimento da verba reivindicada, a teor dos seus arts. 22 e 23, com os quais não se harmonizam as Súmulas/TST 219 e 329."

Honorários advocatícios devidos para prestigiar comando constitucional e normas legais infra-constitucionais e a hipossuficiência do obreiro (CF, art. 133; CPC, art. 20, § 3º; Lei nº 8.906/94, art. 23 e Lei nº 5.584/70).

No entanto, a maioria dos membros deste Tribunal não comungou do meu entendimento, que restou vencido, entendendo que a verba honorária é indevida porque inatendidos os requisitos das Súmulas 219 e 329 do Colendo Tribunal Superior do Trabalho, in verbis:

"Súmula nº 219 - HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS - HIPÓTESES DE CABIMENTO - Na Justiça do Trabalho, a condenação ao pagamento de honorários advocatícios, nunca superiores a 15% (quinze por cento), não decorre pura e simplesmente da sucumbência, devendo a parte estar assistida por sindicato da categoria profissional e comprovar a percepção de salário inferior ao dobro do salário mínimo ou encontrar-se em situação econômica que não lhe permita demandar sem prejuízo do próprio sustento ou da respectiva família".

"Súmula nº 329 - HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS - Art. 133 da CF/88.

Mesmo após a promulgação da CF/88, permanece válido o entendimento consubstanciado na Súmula n. 219 do Tribunal Superior do Trabalho".

Conheço do Recurso Adesivo e lhe nego provimento.

CONCLUSÃO

ACORDAM os Exmos. Srs. Desembargadores da 1ª Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região, por unanimidade, conhecer dos recursos ordinário e adesivo e, no mérito, dar parcial provimento ao recurso ordinário para excluir da condenação a multa do art. 477 da CLT e por maioria, negar provimento ao recurso adesivo. Vencido, parcialmente, o Exmo. Sr. Desembargador Wellington Jim Boavista (Relator) que dava parcial provimento ao recurso adesivo para acrescer à condenação a verba honorária no percentual de 15% do valor da condenação.



**PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 22ª REGIÃO**

PROCESSO Nº: 01704-2008-001-22-00-1

EMENTA:

HORAS EXTRAS. GERENTE DE PESSOAL. ART. 62, II, DA CLT.

Somente estão excluídos da proteção normal da jornada do trabalho os empregados que exercem atividade externa e os gerentes, diretores ou chefes de departamento e/ou filial com poder de mando e gestão. Caracterizada tal autonomia, incabível a concessão das horas extras.

ASSÉDIO MORAL. OFENSA DEMONSTRADA. INDENIZAÇÃO DEVIDA.

O assédio moral no trabalho consiste num conjunto de atos que expõem a vítima a situações incômodas, humilhantes e constrangedoras, executados de maneira regular e prolongada no tempo, normalmente por superiores hierárquicos, de modo a lhe desestabilizar emocionalmente. Demonstrada a conduta excessiva da empresa (pressão psicológica) e que o empregado (isso demonstra o sexo da pessoa) passou quase 5 meses se dirigindo à empresa diariamente sem cumprir qualquer atividade, até quando foi demitido, resta evidente a configuração de assédio por meio de técnicas de isolamento, bem como ameaças e pressões, garantindo-se ao assediado indenização por dano moral, por violação à dignidade da pessoa humana, nos termos do art. 1º, III, e art. 5º, X, da Carta Magna.

ASSÉDIO MORAL. VALOR INDENIZATÓRIO. ARBITRAMENTO.

O novo Código Civil estatui em seu art. 944 que "a indenização mede-se pela extensão do dano". Todavia, tratando-se de assédio moral, não é possível fixar critérios objetivos de aferição do valor indenizatório, prevalecendo na doutrina e jurisprudência pátrias o arbitramento como solução adequada para definir o valor a ser pago a título de indenização.

RELATÓRIO

Recursos ordinário e adesivo da sentença de fls. 205/209, que declarou a prescrição parcial dos créditos anteriores a 04/11/2003 e julgou procedente em parte o pedido para condenar a reclamada a pagar ao reclamante indenização por dano moral no valor de R\$ 50.000,00, além de indenização de férias de R\$ 5.603,12.

Em razões de fls. 214/230, a reclamada sustenta que a sentença merece reforma, pois as verbas devidas foram quitadas conforme termo de rescisão de contrato de trabalho, homologado, sem ressalva, pela entidade sindical. Insurge-se, ainda, contra a condenação em danos morais alegando ausência de prova e que o mero aborrecimento pessoal não enseja o deferimento de tal verba, no valor excessivo estabelecido no decisum.

Por seu turno, o reclamante, nas razões de fls. 235/237, roga pela condenação da empresa nas verbas de diferença de aviso prévio e 13º salário, horas extras com 50% e reflexos, FGTS e multa fundiária, DSR, multa do art. 477 da CLT e honorários advocatícios. Requer, ainda, a majoração do dano moral.

Contrarrazões do reclamante apresentadas às fls. 238/240, e da reclamada, às fls. 245/248, pugnando, respectivamente, pelo desprovimento do recurso da parte adversa.

Processo não submetido a parecer do Ministério Público do Trabalho, por força do Ato GP n. 33/2007.

É o relatório.

VOTO

ADMISSIBILIDADE

Recursos ordinário e adesivo tempestivos (fls. 231 e 241). O reclamado apresentou comprovantes de pagamento das custas processuais (fl. 212) e do depósito recursal (fl. 213), encargos inexigíveis do obreiro. Os recorrentes estão regulamentemente representados, conforme procurações de fls. 09, relativamente ao reclamante, e fl. 64 quanto à reclamada.

Ante o implemento dos requisitos legais, os recursos merecem conhecimento e serão apreciados em conjunto, considerando a proximidade das alegações.

MÉRITO

- Eficácia liberatória do termo de rescisão de contrato de trabalho.

A reclamada pretende a aplicação da Súmula 330 do TST, aduzindo a integral quitação das verbas pleiteadas, conforme TRCT assinado pelo empregado e homologado sem ressalvas pelo sindicato da categoria.

Sem razão, contudo.

A quitação outorgada pelo empregado com assistência sindical tem eficácia liberatória somente em relação às parcelas expressamente consignadas no recibo e observando os valores discriminados. Não importa, assim, quitação ampla e irrestrita dos direitos oriundos da relação de emprego.

Com efeito, a homologação sindical ao TRCT e o entendimento consubstanciado na Súmula 330 do TST não têm o condão de obstar o acesso do obreiro ao judiciário, a fim de pleitear parcelas inadimplidas ou valores remanescentes de títulos quitados apenas parcialmente pelo empregador.

Ademais, nos termos do inciso I do referido dispositivo sumular, a quitação não abrange parcelas não consignadas no recibo de quitação - caso das horas extras.

Em relação às férias, como ressaltou o juízo a quo, o termo de rescisão indica apenas o pagamento do último valor vencido e o proporcional, considerando-se quitados apenas os aludidos montantes.

- Horas extras, reflexos e DSR

Insurge-se o reclamante contra a parte da sentença que indeferiu o RSR, as horas extras e os reflexos, alegando que estão devidamente comprovadas através das provas constantes nos autos.

Sem razão.

Quanto à carga horária de labor, o art. 62 da CLT dispõe que estão excluídos da proteção normal da jornada do trabalho os empregados que exercem atividade externa e os gerentes, diretores ou chefes de departamento e/ou filial.

Segundo Délio Maranhão, gerente "[...] é um empregado como outro qualquer, mas que, dada a natureza da função desempenhada, em que o elemento fiduciário, existente em todo contrato de trabalho, assume especial relevo, não se beneficia da proteção legal com a mesma amplitude atribuída aos demais empregados[...]" (Instituições de direito do trabalho. vol. 1. 19. ed. São Paulo: LTr, p. 316).

No presente caso, não obstante o reclamante tivesse jornada estipulada conforme a prova dos autos (fls. 71, 178, 188 a 191), exercia cargo de gerência de pessoal e não registrava sua jornada de trabalho por ocupar tal posição, conforme confessa em seu depoimento pessoal (fl. 177/178).

Confessa, ainda, que por cerca de dois meses, no exercício da função de gerente de pessoal, levava sua genitora para realização de sessões de fisioterapia por volta das 10 horas, o que demonstra uma certa autonomia do obreiro quanto à estipulação da sua jornada.

Ademais, do depoimento das testemunhas (fls. 186/191) restou demonstrado que o reclamante possuía subordinados, e consequentemente poder de mando, bem como que a reclamada pagava horas extras aos obreiros não detentores da função de gerência, quando laboravam além do expediente normal.

Impende destacar que as testemunhas apresentadas pelo autor laboravam em horário comercial, até as 18 horas, o que torna a prova fragilizada quanto ao labor extra e ao DSR, visto que não trabalhavam aos domingos.

Assim, correto o comando sentencial ao indeferir as horas extras e DSR postulados.

- Dano Moral

De início, cabe esclarecer que a celeuma gira em torno da verificação da conduta da reclamada e, daí, aferir a existência de excessos (pressão psicológica, dispensa em caso de descumprimento de metas, isolamento) e a caracterização de direito indenizatório em favor do reclamante.

Como é sabido, o dano moral "é a dor resultante da lesão de um bem juridicamente tutelado sem repercussão patrimonial. Seja a dor física, nascida de uma lesão material, seja a dor moral de causa material" (CHAVES, Antonio. Tratado de direito civil. São Paulo: Revista dos Tribunais. v. IV, p. 607). Tem, assim, como expressa Francisco Osani de Lavor, "a ver com a dor moral, com a mágoa, com a tristeza injustamente infligidas a outrem, afetando-lhe a paz interior, causando-lhe males indescritíveis, às vezes, e com fortes repercussões, tanto na integridade psíquica como, também, na física" (GÊNESIS: Revista de Direito do Trabalho, out. 2000, Curitiba, p. 525).

A reparação do dano moral causado gera o direito à indenização que deve estar vinculado a requisitos próprios do instituto da responsabilidade civil, quais sejam, a ação ou omissão, a culpa, o dano ou o prejuízo e o nexo de causalidade.

Nesta Justiça Especializada, a indenização por danos morais só se revela possível quando a conduta do empregador em relação ao empregado, na vigência do contrato de trabalho, afigura-se ofensiva à intimidade ou à honra deste, trazendo-lhe grave prejuízo de ordem moral. Além disso, e principalmente, o ato violador da imagem e da honra há que ser inexoravelmente demonstrado, bem assim as consequências gravosas advindas dele.

A existência ou não de dano moral necessita de provas substanciais a justificar o pleito.

Dispõe o autor, em sua peça inicial, que recebeu tratamento diferenciado de seu superior (ameaças, pressões), que lhe deixou isolado a partir de junho de 2006 até a data da demissão (novembro/2006) e sem desempenhar as atribuições anteriormente desenvolvidas na empresa, constituindo caso de assédio moral.

Segundo lição de Alice Monteiro de Barros, pode-se enumerar na doutrina alguns comportamentos configuradores do assédio moral (Curso de direito do trabalho. 4. ed. São Paulo: LTr. 2008, p. 918/919). São eles: a) "técnicas de relacionamento", onde o assediador impossibilita a vítima de se expressar, não lhe dirigindo o olhar nem a palavra, ignorando sua presença; b) "técnicas de isolamento", atribuindo-se à vítima funções que a isolam ou deixam-na sem qualquer atividade, para evitar que mantenha contato com seus colegas de trabalho; c) "técnicas de ataque", traduzindo-se por atos que visam a desacreditar e/ou a

desqualificar a vítima diante dos colegas ou de clientes da empresa; d) "técnicas punitivas", que colocam a vítima sob pressão, por exemplo, por um simples erro cometido, elabora-se um relatório contra ela.

A prova testemunhal apresentada pelo reclamante confirma que o autor era humilhado e ameaçado publicamente de dispensa em caso de não cumprimento das metas estipuladas, estas impossíveis de serem cumpridas. Confirmam, ainda, episódios de isolamento do obreiro, sendo afastado de suas funções a partir de 2006 e que fora impedido um dia de entrar no recinto para execução das suas atividades.

Por sua vez, a prova oral apresentada pela reclamada informa que as metas eram plenamente possíveis de realizar no tempo determinado e que as cobranças eram feitas de forma normal.

Diante da prova testemunhal dividida, há de se analisar os demais elementos dos autos. A declaração de fl. 23, datada de julho de 2008, após o término do contrato do obreiro que se deu em 2006, demonstra que o reclamante apresentava indícios de hipocondria e síndrome do pânico, necessitando de avaliação psicológica. Entretanto, desde 2002 o obreiro vinha sendo acompanhado por neurologista, utilizando medicação de controle especial (fls. 27/29) para insônia e depressão, o que corrobora as afirmações do obreiro de que as constantes pressões e abusos deixaram-no depressivo, com insônia, dores no corpo, crises de choro, sentimento de inutilidade, palpitações, falta de ar, de apetite, entre outros sintomas.

Resta claro que, na espécie, fora aplicada a aludida técnica de isolamento, na medida em que o reclamante passou quase 5 meses se dirigindo à empresa diariamente sem cumprir qualquer atividade (fls. 186/188), temendo perder seu emprego, até o momento em que foi demitido.

Inegável a violação à dignidade da pessoa humana, não se fazendo necessária a prova do dano moral que dela advém, vez que, na hipótese, se presumem a dor e a sensação de descrédito e inutilidade experimentados pelo reclamante, haja vista que o dano moral, diferentemente do dano material, existe in re ipsa, derivando do próprio fato ofensivo. Assim, provada a ofensa, provado estará o dano.

No caso, restou comprovado que o pedido sub judice decorreu da humilhação, pressão psicológica e isolamento. Indiscutível que o procedimento adotado pela empresa foi injusto e arbitrário, causando constrangimentos de ordem moral ao reclamante, dentre eles, dor psíquica, abalo emocional, afronta à dignidade da pessoa humana etc.

No entanto, merece retoque a sentença quanto ao valor da indenização concedida.

É que relativamente à fixação da retribuição compensatória pelo gravame, o novo Código Civil estatui em seu art. 944 que "a indenização mede-se pela extensão do dano". Todavia, tratando-se de assédio moral não é possível fixar critérios objetivos de aferição do valor indenizatório. Prevalece na doutrina e jurisprudência pátrias que o arbitramento é a forma adequada para definir a respectiva indenização. Para tanto, o juiz deve pautar sua decisão no bom senso comum, no equilíbrio, de sorte a evitar gravame excessivo ao ofensor, mas possibilitar justa compensação ao ofendido. Neste sentido, vale transcrever as lições de Caio Mário da Silva Pereira, in verbis:

O dano moral puro, excepcionados casos em que a lei especialmente cuidou do assunto (Lei de Imprensa), terá a indenização levantada através de arbitramento (art. 1.553, CC). O arbitramento para aferir em pecúnia a lesão do dano moral deverá fazer âncora na razoabilidade, levando-se em conta fatores outros tais como as seqüelas psíquicas impostas à vítima bem assim a posse patrimonial do agressor. Temos na doutrina que a vítima de uma lesão a alguns daqueles direitos sem cunho patrimonial efetivo, ofendida em um bem jurídico que em certos casos pode ser mesmo mais valioso do que os integrantes do seu patrimônio, deve receber uma soma que lhe compense a dor ou o sofrimento, a ser arbitrada pelo juiz, atendendo às circunstâncias de cada caso, e tendo em vista as posses do ofensor e a situação pessoal do ofendido. Nem tão grande que se converta em fonte de enriquecimento, nem tão pequena que se torne inexpressiva. (Instituições. Ed. Forense. Rio. 1972. v. II, nº 176).

Cumprido asseverar, ainda, o papel pedagógico da indenização por danos morais, de modo a censurar o assediante em valor que desestimule a reincidência do ato ilícito.

Assim, reforma-se a sentença para reduzir a indenização por danos morais ao montante de R\$ 20.000,00.

- Férias

No tocante as férias, o reclamante alega que não obstante tenha recebido os valores, nunca as gozou, pelo que requer o pagamento relativo a todo o período do labor.

Já a ex-empregadora trouxe ao feito, juntamente com a contestação, além da ficha de registro do empregado (fl. 71), o TRCT (fl. 73) e os documentos de aviso prévio de férias (fls. 81/84), devidamente assinado pelo obreiro.

A sentença, pautada tão-somente na prova oral carreada pelo reclamante, concedeu indenização de férias relativa aos períodos de 2003/2004 e 2004/2005, considerando que as férias simples e proporcionais foram pagas na rescisão.

Tomando em conta a prova testemunhal dividida, bem como no fato do obreiro não ter declinado ao Sindicato, na hora da homologação do TRCT, a não fruição das férias, reforma-se a sentença para excluir da condenação a indenização de férias não gozadas.

É que irrefutavelmente, restaram prejudicados os argumentos do reclamante, pois não demonstrou suas alegações, sobretudo porque a reclamada colacionou provas em sentido diametralmente oposto às pretensões obreiras.

- Multa do art. 477, § 8º, da CLT

No que pertine à multa do art. 477, § 8º, da CLT, nega-se provimento ao recurso, eis que o reclamado comprovou que tal parcela fora devidamente quitada, como se vê do TRCT de fl. 73.

- Honorários advocatícios

Em relação à verba honorária, consoante os termos da Lei n. 5.584/70 e das Súmulas 219 e 329, ambas do TST, a condenação ao pagamento de honorários advocatícios no âmbito da Justiça do Trabalho não decorre pura e simplesmente da sucumbência.

Para que tal ocorra, devem ser observados alguns requisitos, quais sejam: que a parte esteja assistida por sindicato da categoria profissional e reste comprovada a percepção de salário inferior ao dobro do mínimo legal ou que o beneficiário se encontre em situação econômica que não lhe permita demandar sem prejuízo do próprio sustento ou da respectiva família.

No caso em apreço, ausente o pressuposto da assistência sindical, nega-se provimento ao recurso.

CONCLUSÃO

Por tais fundamentos, ACORDAM os Desembargadores da 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região, por unanimidade, conhecer dos recursos ordinário e adesivo e, no mérito, negar provimento ao recurso adesivo do reclamante e dar parcial provimento ao apelo da reclamada para reduzir a condenação por danos morais ao montante de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais) e, por maioria, excluir a indenização de férias não gozadas. Vencido, parcialmente, o Exmo. Sr. Desembargador Manoel Edilson Cardoso (Presidente) que mantinha a indenização de férias não gozadas.



**PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 22ª REGIÃO**

PROCESSO Nº: 01778-2008-004-22-00-7

EMENTA:

ASSÉDIO MORAL. CONFIGURAÇÃO. O assédio moral no trabalho consiste no comportamento contínuo e premeditado de intensa violência psicológica de uma ou mais pessoas contra outra no local de trabalho, pretendendo aniquilá-la emocionalmente para afastá-la do convívio profissional, seja forçando-a a pedir demissão, aposentadoria precoce ou transferência do setor em que labora. Configurados todos os elementos caracterizadores do assédio moral - a gravidade da conduta, sua perpetuação no tempo, a finalidade específica de desestruturar emocionalmente o empregado tencionando seu afastamento, e o efetivo dano psíquico - dúvida não há de que o fenômeno ocorreu no caso vertente. Recurso conhecido e parcialmente provido.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso Ordinário, nº TRT-RO-01778/2008-004-22-00-7, em que é recorrente JUSTINA MARIA DE HOLANDA FARIAS e recorrida COMPANHIA ENERGÉTICA DO PIAUÍ - CEPISA.

Trata-se de recurso ordinário interposto em face da sentença (fls. 302/310) que julgou improcedentes os pedidos objeto da reclamatória, por entender não haver prova do assédio moral alegado, tendo sido a referida decisão complementada pela sentença que julgou os embargos declaratórios (fls. 333/334).

Em razões recursais (fls. 337/347), a recorrente aduz que há nos autos provas robustas de que as condutas do Sr. Ubiratan Pereira da Silva, então chefe da Assessoria Jurídica da CEPISA, configuraram assédio moral praticado contra a recorrente. Por tal razão, renova os pedidos da inicial, quais sejam a cessação do terror psicológico aludido com o oferecimento das atividades normais de auxiliar de secretaria, pedidos estes feitos em caráter de antecipação de tutela, a ser confirmados ao final, bem como a condenação da recorrida no pagamento de indenização por danos morais no correspondente a 200 vezes sua maior remuneração.

Contrarrazões às fls. 352/373.

Relatados.

V O T O

1. CONHECIMENTO

Recurso cabível e tempestivo (certidão de fl. 348). Depósito inexigível e custas isentadas. Parte regularmente representada (fl. 26). Legitimidade e interesse em recorrer configurados. Satisfeitos os pressupostos recursais, conhece-se do recurso.

2. MÉRITO DO RECURSO

2.1. Assédio Moral

O cerne da questão está em se definir se as condutas do chefe da recorrente, quando lotada na Assessoria Jurídica da CEPISA, configuram assédio moral cometido contra a obreira, ante a análise das provas produzidas nos autos.

O assédio moral no trabalho consiste no comportamento contínuo e premeditado de intensa violência psicológica de uma ou mais pessoas contra outra no local de trabalho, pretendendo aniquilá-la emocionalmente para afastá-la do convívio profissional, seja forçando-a a pedir demissão, aposentadoria precoce ou transferência do setor em que labora.

Segundo Márcia Novaes Guedes, no âmbito laboral, o assédio moral ou mobbing revela-se em "atos comissivos ou omissivos, atitudes, gestos e comportamentos do patrão, da direção da empresa, de gerente, chefe, superior hierárquico ou dos colegas, que traduzem uma atitude contínua e ostensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas, morais e existenciais da vítima."¹

Os elementos caracterizadores do fenômeno são, portanto, a gravidade da conduta, sua perpetuação no tempo, a finalidade específica de desestruturar emocionalmente o empregado tencionando seu afastamento, e o efetivo dano psíquico. Esta última característica reveste-se em enfermidade psicológica diagnosticada clinicamente, gerada ou agravada em razão do comportamento pernicioso. Sendo assim, faz-se necessária sua comprovação, diferentemente do que ocorre com o dano moral, que se presume.

Há posicionamento dissidente na doutrina de que o dano psíquico é dispensável para configuração do assédio moral, pois, ao revés, condutas repulsivas como essas ficariam impunes nos casos em que a vítima não tiver sido subjugada psicologicamente pelo opressor, ficando a punição à mercê da sensibilidade de cada ofendido. Para tais juristas, a indenização seria devida apenas quanto ao dano moral, decorrente das práticas abusivas contra a dignidade do trabalhador. Eventual dano psíquico somente agravaria a situação, repercutindo em aumento da reparação pecuniária.²

O presente ofício jurisdicional cinge-se às alegações de ocorrência da modalidade mais comum de assédio moral, qual seja o mobbing vertical, em que o comportamento negativo emana de superior hierárquico contra subordinado.

No caso, a recorrente aduz ter sofrido assédio moral do seu ex-chefe, Sr. Ubiratan Pereira da Silva, enquanto lotada na assessoria jurídica da empresa, desde o momento em que aquele assumiu o cargo de chefia, em março de 2007.

Alega que o Sr. Ubiratan não cumprimentava seus subordinados ao chegar na assessoria, tratava-os de forma humilhante e grosseira, comunicava-se de forma indireta, por meio de bilhetes, ordenou-lhe a realização de serviços estranhos à sua atribuição e deixou-a sem tarefas por certo período, o que agravou seus problemas de saúde.

Consta nos autos cópia do Inquérito Civil n.º 1594/2007, aberto pelo MPT em razão das denúncias de assédio moral provenientes de vários empregados da CEPISA (a recorrente, a Sra. Lêda Carvalho dos Santos, a Sra. Maria do Socorro de Fátima Ribeiro Sobreira, o Sr. Samuel Darcy dos Santos Fontenele Araújo, o Sr. Marcos de Carvalho Nunes e a Sra. Maria de Lourdes de Araújo), todos subordinados à época ao suposto opressor (fls. 46/47 e 50).

No ato da denúncia, ocorrida em 5.11.2007, todos os denunciantes foram unânimes em afirmar que o Sr. Ubiratan conduzia-se

de forma extremamente grosseira, humilhante e vexatória, dispensando tal tratamento não só a eles, como a todos os servidores da assessoria jurídica (fls. 48/56).

Ademais, a maioria dos denunciante disseram que, a partir da nova chefia, passaram a ter crises de choro e/ou problemas de saúde e que o assessor-chefe maculava a imagem deles em público dizendo que eram "mafiosos e incompetentes" (fls. 51/52, 53, 55 e 56).

Os advogados do quadro, Sra. Maria do Socorro e Sr. Samuel Darcy, informaram também que, além de desautorizados a exercerem as atribuições às quais foram designados e com que estavam habituados a fazer, foram constrangidos a realizarem tarefas inadequadas à sua função (fl. 53).

Destaca-se, ainda, a declaração da Sra. Lêda informando que o Sr. Ubiratan disse "mais de uma vez, ter poderes da Diretoria para demitir qualquer servidor do departamento jurídico e que não queria saber quem era pai ou mãe de família" (fl. 51), que se configura em ameaça de dispensa contratual. Frisa-se também a informação do Sr. Marcos de ter presenciado o próprio assessor-chefe comentar que "não sossegaria enquanto não demitir o denunciante e a Dr^a. Socorro Sobreira, antiga chefe da assessoria jurídica", também denunciante, o que denota perseguição (fl. 56).

Ao longo de todo o processo investigatório, importantes fatos correlatos foram levantados, como a grave crise nervosa sofrida pela Sra. Lêda, em 1º.11.2007, classificado pelo médico da empresa por "trauma psicológico episódio depressivo grave" (fl. 120), que teria sido decorrente de humilhações deflagradas pelo Sr. Ubiratan. Por conta disso, foi concedida licença médica à empregada para tratamento de saúde (fl. 84) e, posteriormente, auxílio-doença pelo INSS (fl. 92), possibilitado pela emissão da CAT correspondente (fl. 120). Tal situação foi repudiada pela CIPA (nota de desagravo - fl. 83; depoimentos - fls. 100/103 e 109/112) e por vários empregados da CEPISA, que documentaram sua insatisfação em abaixo-assinado, requerendo o retorno do Sr. Ubiratan ao órgão de origem (fls. 85/87).

Ouvido pelo MPT, o então chefe da assessoria jurídica da CEPISA negou todas as acusações, afirmando tratar com respeito e apreço todos os servidores do setor. Argumentou que a causa da insatisfação de seus subordinados era, na verdade, os atos administrativos por ele tomados com o fim de salvaguardar os interesses da empresa, que contrariaram os dos servidores, dentre os quais se destaca a suspensão do pagamento habitual de horas extras (fl. 129). Porém, não há qualquer prova nos autos do nexo de causalidade que ligue este fato com a insatisfação generalizada dos seus subalternos e os danos psíquicos causados em alguns deles.

Também chamado a depor, o Presidente da CEPISA, à época, Sr. José Ricardo Pinheiro de Abreu, reconheceu a existência de "tensão" na assessoria jurídica, razão por que foram tomadas medidas visando a eliminá-la, por meio da convocação de novos advogados recém-aprovados em concurso e do deslocamento dos atuais para outros setores (fl. 131).

Na ocasião, o MPT requereu ao Presidente esclarecimentos acerca de novas denúncias, agora de retaliação contra os denunciante por conta das primeiras acusações (fls. 126/127), apontando, dentre outras, a transferência da recorrente e da Sra. Maria de Lourdes do departamento jurídico (fl. 132).

Atendendo à solicitação ministerial, o então Presidente informou que a transferência deu-se com o intuito de que as empregadas tivessem, em outros setores, "desempenho mais satisfatório, agregando, desta forma, estímulo e valor para os servidores e para a Empresa". Informada da política organizacional, a recorrente sugeriu o local em que desejava laborar, o que foi acatado pela direção (fls. 136/137). Ante o reconhecimento do próprio Presidente da CEPISA de que a iniciativa da transferência partiu da empresa, afasta-se a alegação de esta se deu a pedido (fl. 354).

Por tais razões, a recorrente e a referida colega de trabalho foram novamente ouvidas pelo MPT, em 3.4.2008, sendo uníssonas as declarações quanto à prática de isolamento na assessoria, concretizada pela falta de atribuições e pela impossibilidade de atender até mesmo telefonemas (fls. 150 e 163). Chegada a informação de que seriam transferidas, receberam-na, por óbvio, muito bem, diante da situação em que se encontravam.

Após longa instrução processual, o MPT, em audiência com o Presidente da instituição investigada, apresentou-lhe os elementos de prova colhidos no curso do inquérito civil, propondo-lhe Termo de Ajuste de Conduta (TAC) para adoção de providências com vistas a coibir a prática de assédio moral na CEPISA, sob pena de multa, o que foi prontamente aceito (fl. 161/162).

Não se discute que a assinatura da TAC teve como consequência lógica o encerramento do processo administrativo investigatório, o que não significa dizer que isso ocorreu sem que o MPT tivesse chegado a uma conclusão meritória quanto aos fatos, como quer fazer crer a recorrida (fls. 171 e 357). Ora, caso fosse verdade, o procedimento teria se encerrado simplesmente, sem tomada de qualquer medida e previsão de penalidade. Aliás, no próprio relatório de encerramento do inquérito, consta expressamente o convencimento do MPT pela ocorrência de prática de assédio moral na CEPISA (fl. 157).

Com efeito, as declarações apresentadas por ocasião do inquérito civil não confirmam diretamente os fatos que teriam ocorrido especificamente com a recorrente, porém, estão em consonância com o que por ela foi alegado. Convergem a uma única e fatal conclusão de que o ambiente de trabalho da assessoria jurídica da CEPISA, enquanto chefiada pelo Sr. Ubiratan, era extremamente opressor, em face da total falta de postura ética daquele, enquanto chefe, para com seus subalternos, não condizente com o cargo a que foi designado.

Os depoimentos prestados pelos denunciante devem, sim, ser considerados como meios de prova, ao contrário do que entendeu a decisão recorrida (fl. 305). Ora, ainda que afastada a prova documental, as mesmas pessoas poderiam e deveriam ser ouvidas como testemunhas, em razão de terem vivenciado contemporaneamente a situação fática aduzida pela recorrente. E, como se sabe, na hipótese, as declarações prestadas em juízo não poderiam ser afastadas como prova testemunhal em virtude do pacífico entendimento do TST de que "não torna suspeita a testemunha o simples fato de estar litigando ou de ter litigado contra o mesmo empregador" (Súmula n.º 357/TST).

Mesmo que fossem desconsideradas as referidas declarações, as alegações da recorrente foram confirmadas pelo depoimento do Sr. Felipe Costa Ferreira, prestado na audiência instrutória. Este ratificou o tratamento ríspido e rígido do Sr. Ubiratan com todos os servidores, bem como as crises de choro e nervosismo da recorrente ao argumento de que fora coagida pelo assessor-chefe, o destrato da Sra. Lêda por este, o isolamento da recorrente e do Sr. Samuel, chegando a ficarem sem atribuições (fls. 250/252). Destaca-se, ainda, sua declaração quando "soube que um grupo de advogado teria ingressado com uma denúncia no MPT, acreditando ter sido por assédio moral coletivo, pois era uma coisa recorrente" (fl. 251) (grifos acrescidos).

Ao contrário do que entende o juízo de 1º grau (fl. 307), as informações prestadas pela testemunha devem ser integralmente aproveitadas, eis que, apesar de ter declarado que seu horário de trabalho era das 8h às 12h e o da recorrente ser formalmente das 12h às 18h, aquela informou que a obreira chegava, na prática, por volta de uma hora e meia antes de sua saída (fl. 250).

Por fim, destaca-se a constatação da perícia médica de que a obreira sofre de duas espécies de transtornos psíquicos, precisamente "Transtorno depressivo recorrente, episódio atual moderado com sintomas somáticos (F 33.11 da CID - 10)", que justifica os inúmeros episódios de depressão registrados no seu prontuário médico (fl. 216), e "Transtorno de Estresse pós-

traumático (F 43.1 da CID - 10)", que "justifica a sintomatologia que determina a co-morbidade de Fobias específicas e isoladas (F 40.2 da CID - 10)" (fl. 241).

Embora tenha declarado não ser possível determinar a evolução do transtorno depressivo, o médico perito afirmou poder "estabelecer uma relação entre o tempo do assédio moral relatado pela analisada e o aparecimento dos sintomas que determinaram a sintomatologia do Transtorno de estresse pós-traumático, em 2007" (fl. 242).

Nesse sentido, restou comprovado que as condições de trabalho vividas pela recorrente quando submetida à chefia do Sr. Ubiratan agravaram a enfermidade psicológica da recorrente, demonstrando-se, assim, o dano psíquico.

Configurados todos os elementos caracterizadores do assédio moral - gravidade das condutas do opressor, prolongação no tempo, finalidade de desequilibrar emocionalmente a obreira resultando na sua transferência do setor, e o efetivo dano psíquico e moral - dúvida não há de que o fenômeno ocorreu no presente caso.

Dá-se provimento ao recurso nesse aspecto.

2.2. Valor da reparação por danos morais e psíquicos

Em se tratando de danos extrapatrimoniais, há dificuldade de quantificação do valor econômico devido ao ofendido, uma vez que não é possível aferir-se monetariamente os sentimentos de dor, tristeza, angústia e preocupação.

A questão da fixação do quantum indenizatório abrange dois sistemas, o tarifário e o aberto. O ordenamento jurídico brasileiro tende à adoção desse segundo sistema, cabendo ao julgador utilizar-se da prudência, da imparcialidade, da equidade e de outros critérios valorativos para fins de reparação do dano moral.

A doutrina também fornece caminhos para se alcançar o valor adequado e proporcional à lesão, ou seja, algumas noções devem ser ponderadas, como a gravidade do fato, a qualidade do ofendido e a capacidade econômico-financeira do ofensor. Avalia-se, ainda, associando aos requisitos citados, a finalidade pedagógica e punitiva que a indenização deve representar para o empregador e o intuito de minimização dos sentimentos suportados pelo obreiro.

No caso, a recorrente requer, como reparação pelos danos sofridos, a condenação da recorrida no pagamento do valor correspondente a 200 vezes sua maior remuneração. Além de inexistir nos autos o quantum salarial da obreira, entende-se que, de todo o modo, o numerário requerido não merece acolhida, pois se afigura bastante elevado, objetivando, assim, evitar o indesejável locupletamento da parte ofendida. Toma-se como referência, portanto, o valor atribuído à causa, qual seja de R\$ 20.000,00.

Considerando os critérios acima descritos, com destaque para a função pedagógica da punição, a fim de se desestimular a reincidência da prática delituosa, e na tentativa de fugir dos extremos da irrisoriedade e do excesso, arbitra-se o quantum indenizatório em R\$ 20.000,00, razão por que se dá parcialmente provimento ao recurso nesse particular.

2.3. Cessação do terror psicológico e retorno às atividades anteriormente exercidas

Reconhecido o assédio moral, requer a recorrente, em sede de antecipação de tutela e em caráter definitivo, a cessação do terror psicológico e o retorno às atividades normais de auxiliar de secretária, seja sendo lotada novamente no setor jurídico da empresa, seja em outro local em que possa exercê-las.

Observa-se, no entanto, que, tendo sido a obreira transferida para outro setor da empresa e o Sr. Ubiratan afastado do cargo de chefe da assessoria jurídica, tal como informado por ela e pela preposta da recorrida, na audiência instrutória (fls. 249/250), não há razão para o deferimento do pedido de cessação do assédio moral, eis que prejudicado.

Ademais, a própria recorrente, ao ser ouvida pelo MPT no supracitado inquérito civil acerca da sua transferência do departamento jurídico, em 3.4.2008, declarou expressamente que o local para qual foi transferida (setor de recepção) foi por ela sugerido, "no qual se encontra atualmente bastante satisfeita" (fl. 163).

Na audiência de instrução do presente processo, disse ainda que, na recepção da empresa, faz atendimento, cadastramento e encaminhamento de pessoas, atividades essas condizentes à função de auxiliar de secretária e semelhantes àquelas anteriormente prestadas na assessoria jurídica (fazer protocolo, atender e fazer ligações telefônicas, receber pessoas para encaminhamento e ajudar no arquivamento de processo - fl. 249).

Em face do exposto, nega-se provimento ao recurso nesse ponto.

2.4. Honorários advocatícios

Verifica-se que a recorrente é beneficiária da justiça gratuita (fl. 310) e está devidamente assistida por sindicato profissional (fl. 26). Satisfeitos, portanto, os requisitos para o deferimento dos honorários advocatícios, nos termos das Súmulas 219 e 329 do TST.

Condena-se a recorrida no pagamento da verba honorária de 15% sobre o valor da condenação.

ISTO POSTO

ACORDAM os Desembargadores da Egrégia 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região, por unanimidade, conhecer do recurso ordinário e, no mérito, dar-lhe parcial provimento para, reconhecendo a prática de assédio moral contra a recorrente, condenar a recorrida no pagamento do importe de R\$ 20.000,00 a título de ressarcimento por danos morais e psíquicos sofridos pela obreira, bem como na verba honorária de 15% sobre o valor da condenação.



**PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 22ª REGIÃO**

PROCESSO Nº: 02008-2008-001-22-00-2

EMENTA:

DANOS MORAIS - DIREITO À INDENIZAÇÃO:

Uma vez provado o dano moral alegado pela autora, bem como o devido nexa causal entre a conduta imputada ao empregador e o dano sofrido, faz jus a reclamante à respectiva indenização.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de RECURSO ORDINÁRIO E RECURSO ADESIVO oriundos da 1ª Vara Federal do Trabalho de Teresina, onde figuram como partes: COMPANHIA ENERGÉTICA DO PIAUÍ - CEPISA e LEDA CARVALHO DOS SANTOS.

Pela d. decisão de fls. 288/292 dos autos, o r. Juízo de primeiro grau julgou procedente em parte a demanda, condenando a ré a pagar à autora R\$ 20.000,00 a título de indenização por dano moral.

Sentença de embargos declaratórios às fls. 315/317 corrigindo o valor das custas processuais para R\$ 400,00.

Inconformada recorre ordinariamente a reclamada com razões de fls. 320/352. Inicialmente apresenta a preliminar de ilegitimidade passiva ad causam. No mérito argumenta que não há correspondência entre a doença apresentada pela reclamante e os fatos ocorridos na empresa. Que a atitude do Sr. Ubiratan, chefe do setor jurídico da empresa, a quem a autora era subordinada, foi resultado de erro desta, que resultou em perda de prazo causando prejuízos, mas que este agiu dentro de limites, sem atacar contra a moral. Afirma que o fato foi objeto de investigação, que ainda se processa, e que a reclamante foi afastada de suas atividades no período de 20/11/2007 a 30/06/2008, devidamente formalizada como acidente de trabalho, tendo, inclusive sido homologado pelo Perito do INSS, mas ocasionado por episódio depressivo não ocasionado por um "desentendimento", mas por estar relacionado ao histórico de saúde, como doença já existente.

Prossegue afirmando que ao assumir a Assessoria Jurídica, o novo gerente implementou modificações operacionais, dentre elas a obediência aos termos do Ajuste de Conduta nº 1980/2007, de 19/05/2007, firmado com a PRT, eliminando o trabalho extraordinário contumaz e que, por isso, a reclamante, juntamente com outros empregados insatisfeitos com a administração do gerente imediato, propuseram representação por Assédio Moral junto ao MPT da 22ª Região, que considerou improcedentes as alegações e arquivado o feito. Ao mesmo tempo diz que o Procurador do Trabalho, em razão dos elementos de prova colhidos durante o curso do inquérito civil, formulou proposta de Termo de Compromisso de Ajustamento de conduta nº 2139/2008, em razão do qual a Reclamada procedeu a realização de diversas palestras com o tema "assédio moral", ministrados pelo Ministério Público do Trabalho.

Conclui pelo entendimento de que a reclamante apenas não se adaptou às novas regras impostas pelo gerente Sr. Ubiratan e por este alimentou "antipatia pessoal", passando a exercer suas atividades com desleixo. Entende que a reclamante não teve a capacidade de distinguir assédio moral de outras tensões do trabalho, como desavenças eventuais, estresse e contrariedades.

Sucessivamente, combate o valor da condenação em danos morais. Sustenta não ser razoável e desproporcional.

Pede, ao final, pela improcedência, ou pela redução substancial do valor da condenação.

Também inconformada recorre adesivamente a reclamante, com razões de fls. 369/391. Reapresenta os fatos e as provas que entende comprovarem a dimensão do dano causado à reclamante, fazendo referência ao CAT emitido em 06/11/2010, na qual consta "vítima de trauma psicossomático por agressões no trabalho" e ao Inquérito Civil Público nº 1594, da PRT-22ª Região, que constatou a presença de assédio moral. Pugna pela majoração do valor da indenização pelo dano moral sofrido. Sustenta que ao dimensionar o dano o julgador deve considerar os efeitos sobre o psiquismo do ofendido, as repercussões do fato na comunidade em que vive a vítima, além de atender ao fim pedagógico e caráter punitivo da medida de modo a desestimular a prática de atos similares. Busca ainda, a condenação da reclamada em danos materiais e honorários advocatícios, além do benefício da justiça gratuita.

Contrarrazões pela reclamante às fls. 358/367 e pela reclamada às fls. 396/402.

É o relatório.

V O T O

Do Conhecimento

Presentes os pressupostos, conheço dos apelos.

Da preliminar de ilegitimidade passiva ad causam argüida pela reclamada.

A reclamada alega que não é parte legítima para ocupar o polo passivo da demanda porque o fato ocorrido foi desentendimento comum entre empregados, fugindo ao âmbito da relação de emprego.

Sem razão. O alegado evento que teria resultado em dano moral tem como hipotético causador o Sr. Ubiratan Pereira da Silva, empregado graduado da reclamada e que era superior hierárquico da reclamante. Além disso, a situação fática relatada situa o fato no trato exclusivo das tarefas do trabalho.

Assim, com supedâneo no art. 932, II, do Código Civil, rejeito a preliminar.

Do mérito

Dada a identidade da matéria tratada e considerando que os argumentos se opõem, resultando em decisão sobre os mesmos fatos, apreciaremos em conjunto os recursos.

A reclamante afirma que trabalha para a reclamada desde 27/07/1978 e que em março de 2007 assumiu a Chefia da Assessoria Jurídica o Sr. Ubiratan Pereira da Silva, tempo em que implantou "política de terror e constrangimentos" ao administrar o setor. Relata que passou a ser humilhada constantemente pelo seu superior hierárquico, que utilizava métodos de humilhação, com ameaças de demissão e de ataques à capacidade de trabalho dos empregados. Sustenta que no dia 01/11/2007, diante de várias pessoas (empregados e clientes da empresa) foi destratada e pelo Sr. Ubiratan, que disse ser ela "um zero como secretária" e que não servia para a função. Aduz que o episódio desencadeou largo comentário de terceiros e empregados da empresa, tendo havido, inclusive, manifestação do Sindicato da categoria (SINTEPI). A partir desse evento sofreu uma crise nervosa aguda, chegando a ser atendida no setor médico da empresa, tendo recebido medicação e colocada em repouso.

A reclamada, por sua vez, nega a existência de agressões ou atos praticados que tenham provocado danos à reclamante. Afirma que os problemas de saúde apresentados pela autora não são decorrentes dos fatos ocorridos nas dependências da empresa. Sustenta que a reclamante apenas não se adaptou às novas formas aplicadas aos procedimentos e exigências normais do local de trabalho. Alega, quanto ao estado de saúde da reclamante, que não há como se caracterizar que esta adoeceu no período entre 21/03/2007 a 01/07/2008, considerando que antes desse período constam licenças médicas, com diversidade de CID's.

In casu, entendo que assiste razão à reclamante. Veja-se que a testemunha Felipe Costa F. Medeiros Araújo (fls. 221) afirma que chegou a presenciar a autora sendo chamada atenção na frente de terceiros, pelo senhor Ubiratan, inclusive colocando em dúvida sua competência e chamando-a de "zero à esquerda". Disse ainda, que o tratamento do Sr. Ubiratan para com a autora foi inicialmente profissional, depois passou a ser ríspido; que chegou a presenciar várias vezes a reclamante chorando por conta do tratamento recebido. O abalo emocional da reclamante também foi confirmado no depoimento da psicóloga Raimunda Ferreira do Nascimento. Esta disse que a reclamante, por ocasião da primeira consulta, estava em crise depressiva, chorando bastante, por conta de um fato que haveria ocorrido na empresa. Afirmou que a reclamante apresentou dificuldades para sair da crise; que atualmente as sessões são uma vez por mês; que o tratamento ocorre há cerca de 1 ano e 3 meses.

Às fls. 207/207v, consta descritivo de atendimento médico realizado no dia 01/11/2007, emitido pelo Dr. Aquiles Nogueira Lima, relatando que a pedido do Diretor Administrativo compareceu ao seu gabinete e lá encontrou a reclamante em estado emocional abalado, apresentando tremores de membros inferiores. Relata, também, que foi verificada a pressão arterial que se encontrava em 150/100, momento em que foi conduzida para a sala de repouso do serviço médico, onde ficou até as 17:30h. Na seqüência o mesmo documento indica que em 06/11/2007 foi concedida licença de 15 dias à autora, que teve início em 05/11/2007. Em 20/11/2007, relata o médico: "houve por parte da coordenação de segurança e medicina do trabalho da CEPISA a caracterização de acidente de trabalho por doença psicossomática causada por agressões no ambiente de trabalho da paciente com ocorrência as 10:00 do dia 01/11/2007.

Ora, ainda que a reclamante tenha cometido algum equívoco quando do desempenho das funções e possuindo o seu chefe o poder e o dever de chamar sua atenção, isso de forma alguma justifica a forma como o Sr. Ubiratan procedeu, com total desrespeito à dignidade da obreira, levando-a a situação vexatória, provocando sentimento de vergonha causado por desonra ou rebaixamento moral. Os efeitos da ação do Sr. Ubiratan, enquanto superior hierárquico e empregado da reclamada, dispararam processo depressivo da reclamante que resultou em tratamento médico/psicológico e licença para tratamento de saúde. Plenamente configurado o dano moral.

Da indenização por danos morais:

A Constituição Federal de 1988 fortaleceu, de maneira decisiva, a posição da pessoa humana e de sua dignidade, no ordenamento jurídico, logrando a determinação do dever de reparar todos os prejuízos injustamente causados.

Assim, os Tribunais têm reconhecido a existência de dano moral não apenas nas ofensas à personalidade, mas também sob forma de dor, sofrimento e angústia.

O r. Juízo do primeiro grau condenou a reclamada a pagar à reclamante o valor de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais), a título de indenização por danos morais, decorrente de assédio moral (psicológico), mobbing, por conta do tratamento que foi dispensado à empregada.

No caso presente, restou provado que as agressões morais sofridas pela reclamante repercutiram na vida cotidiana da trabalhadora, com sérias interferências na qualidade de vida, gerando desajustes sociais e transtornos psicológicos.

Contudo, quanto ao valor atribuído a título de indenização por danos morais, cumpre relevar que, no que diz respeito ao conteúdo da reparação obrigacional, o valor pode ser quantificado de acordo com o dano sofrido, nos moldes do art. 944, do Código Civil vigente, que dispõe, que "a indenização mede-se pela extensão do dano".

Há que se atribuir valor suficiente a reparar o dano sofrido, que seja capaz de coibir novas práticas lesivas, entretanto há de ser suportável pela reclamada, não podendo caracterizar enriquecimento ilícito à autora, também não podendo ser irrisório a ponto de não cumprir o fim a que é destinado.

Desta feita, o valor atribuído de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais), não repara de forma eficaz o dano, frente ao sofrimento da autora caracterizado nos autos. A dimensão do problema sofrido pela reclamante, mesmo um ano e três meses após a ocorrência inicial, ainda traz prejuízos de ordem psicológica a ponto de esta ainda necessitar de tratamento psicoterapêutico, razão pela qual merece majoração para o importe de R\$ 30.000,00 (trinta mil reais).

Dos Honorários Advocatícios

As Súmulas 219 e 329 do C. TST estabelecem que no processo do trabalho, os honorários advocatícios não decorrem pura e simplesmente da sucumbência, sendo necessária a assistência à parte autora pelo sindicato da categoria e, além disso, que perceba salário inferior ao dobro do mínimo legal ou comprove que sua situação econômica não permite demandar em juízo.

Nos termos da OJ nº 305 da SDI-I do TST, tais requisitos, resumidos à assistência pelo sindicato da categoria e à assistência gratuita, devem estar caracterizados de forma concomitante, bastando, quanto à assistência gratuita, a simples declaração de insuficiência econômica da parte, conforme dispõe a OJ nº 304 da SDI-I do TST.

Na hipótese dos presentes autos, verifica-se que não restou configurado o requisito da assistência sindical exigido nas Súmulas 219 e 329, o que não autoriza a concessão da verba honorária.

ISSO POSTO, acordam os Desembargadores da Egrégia 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região, por unanimidade, conhecer dos recursos ordinários e, no mérito, negar provimento ao recurso ordinário da reclamada e dar parcial provimento ao recurso da reclamante para condenar a reclamada a pagar à autora, a título de danos morais, o valor de R\$ 30.000,00 (trinta mil reais).



**PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 22ª REGIÃO**

PROCESSO Nº: 00001-2009-004-22-00-6

EMENTA:

ASSÉDIO MORAL - DANO MORAL - QUANTIFICAÇÃO DO DANO. O Valor da indenização por danos morais, deve ser mensurado de acordo com a extensão do dano, evitando-se a desproporção excessiva entre a gravidade da culpa e o dano, art. 944, parágrafo único do Código Civil.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de RECURSOS ORDINÁRIOS oriundos da 4ª Vara Federal do Trabalho de Teresina, onde figuram como partes: REGINALDO SOARES ARAÚJO e BANCO ITAÚ S.A.

Pela decisão de fls. 214/217, o r. juízo do primeiro grau, diante do afastamento da prejudicial de prescrição em sede de recurso ordinário, por este Tribunal (fls. 206/209), rejeitou as preliminares argüidas e julgou parcialmente procedente o pleito, condenando o reclamado ao pagamento de indenização por danos morais no valor de R\$ 15.000,00 (quinze mil reais). Honorários advocatícios no importe de 15% (quinze por cento) sobre o valor da condenação. Custas processuais no valor de R\$ 300,00 (trezentos reais).

Inconformado, recorre ordinariamente o autor, com as razões de fls. 221/228, pretendendo a reforma do julgado, para que seja aumentado o valor da indenização por danos morais concedida, ao argumento de que o importe de R\$ 15.000,00 (quinze mil reais) não compensa o dano sofrido. Requer a elevação da indenização para, no mínimo, R\$ 200.000,00 (duzentos mil reais).

Também inconformado, recorre o reclamado, Banco Itaú S/A, com as razões de fls. 245/254. Defende a inexistência de assédio moral, uma vez que, segundo aduz, não há comprovação. Combate o valor da indenização concedida. Pleiteia a reforma do julgado para que seja julgado improcedente o pedido do reclamante.

Contrarrazões do reclamante às fls. 265/274, e do reclamado, às fls. 277/280.

É o que basta relatar.

VOTO

DO CONHECIMENTO:

Presentes os pressupostos, conheço de ambos os recursos.

Ante a identidade da matéria, passo à apreciação conjunta de ambos os apelos.

DO MÉRITO:

Da Indenização por Assédio Moral:

Impugna o reclamado o deferimento da indenização por dano moral, argumentando, em síntese, a inexistência de comprovação de conduta que configure a prática de assédio moral contra o reclamante. Sem razão, senão vejamos:

Embora não exista ainda uma definição exata dos elementos que efetivamente caracterizem a prática do assédio moral, de uma forma geral, alguns pontos já são consenso, quais sejam: atribuição de tarefas estranhas ou incompatíveis com o cargo; tortura psicológica, desprezo e humilhação para com o empregado, devendo haver a regularidade dos ataques, com a finalidade de desestabilizar emocionalmente a vítima.

Na hipótese em apreço, tais elementos restaram configurados, haja vista que os depoimentos colacionados aos autos confirmam as retaliações sofridas pelo autor.

Vejamos algumas declarações constantes dos depoimentos testemunhais:

I - Primeira testemunha apresentada pelo reclamante, GISELE DE CARVALHO GAMBONI (fls. 152/153):

"... que não se recorda, mas entre 2004 e 2005, o reclamante foi demitido, retornando por três vezes ao banco; que no primeiro retorno o reclamante passou um dia apenas; que na segunda vez ele passou três dias, ficando basicamente no Auto-Atendimento; que no Auto-Atendimento o empregado fica em pé junto aos caixas eletrônicos, prestando informações aos clientes; (...) que na terceira vez o reclamante retornou em novembro/2006, saindo em janeiro/2007; (...) que o reclamante foi gerente muitos anos e que no retorno os clientes ficavam brincando com o reclamante chegando a chamá-lo de gerente paraguaio; (...) que na última vez que o reclamante retornou foi colocado no Almoxarifado para expurgar papel, rasgando documentos já inservíveis, colocando-os em sacos de lixo e levando-os para um local adequado dentro da agência..."

II - Segunda testemunha apresentada pelo reclamante, GERSOMIR RODRIGUES DA SILVA (fl. 153):

"... que por volta de 2006, encontrou o reclamante no Auto-Atendimento do Banco e lhe perguntou o que estava fazendo lá e se o mesmo era gerente do Paraguai; que tal terminologia era uma brincadeira entre os funcionários da própria agência..."

III - Primeira testemunha apresentada pelo reclamado, MANOEL MENDES DA SILVA FILHO (fl. 154):

"... que o reclamante ao ser reintegrado não trabalhou continuamente; que não sabe dizer o porquê do reclamante ter sido enviado para casa ao ser reintegrado..."

IV - Segunda testemunha apresentada pelo reclamado, WALBERT FEITOSA DE MIRANDA (fl. 154):

"... que os funcionários não davam atribuições ao reclamante; que não sabe informar o porquê..."

Cumpra também ressaltar que o próprio preposto do Banco reclamado mencionou em seu depoimento (fl. 152) "que tem conhecimento que o reclamante, quando foi reintegrado não ficava trabalhando continuamente, pois havia outro gerente operacional".

Restou por demais esclarecido que quando reintegrado o empregado não trabalhou continuamente, havendo sido "mandado" para casa algumas vezes.

Quanto à atribuição de funções diversas da que exercia antes de sua demissão, importa dizer que o empregador, diante do poder de direção, pode alterar a situação do empregado dentro da Instituição, desde que seja resguardada a dignidade do empregado. Entretanto, como assentou o juízo primário "o jus variandi encontra barreira legal na boa-fé e na proibição do abuso de direito, claramente demonstrado no caso vertente, eis que o reclamante foi obrigado a trabalhar em funções que não exigem nenhum conhecimento, muitas vezes exercidas por estagiários contratados por instituições financeiras que buscam experiência".

É certo que o reclamante, havendo exercido a função de gerente por tanto tempo, detém experiência e conhecimento suficientes para desenvolver outros trabalhos que não importem meramente em "expurgar" papéis velhos.

Ademais, no caso do reclamante, então imputado de falta grave, e reintegrado mediante decisão judicial, sua recolocação merecia maior cautela do empregador, no intuito de se evitar constrangimentos desnecessários, o que não foi observado, principalmente quando esteve na "linha de frente" do Banco, atendendo clientes "curiosos", como era de se esperar, com sua nova condição.

Assim, não há dúvida de que milita em favor das alegações do autor a prova dos autos.

De mais a mais, tem o juiz, a seu favor, no exercício de suas funções, o princípio do livre convencimento e da persuasão racional, em obediência ao qual deverá avaliar o conjunto probatório disponível, de maneira sistemática, fundamentando na sentença, as razões de suas convicções.

Configurado, portanto, não apenas o assédio moral, mas também o nexo de causalidade que vem a ser o liame entre a conduta do reclamado e o dano sofrido pelo autor, do qual advém o dever de indenizar.

Correto, portanto, o decisum de primeiro grau.

Da quantificação do dano:

A Constituição Federal de 1988 fortaleceu, de maneira decisiva, a posição da pessoa humana e de sua dignidade, no ordenamento jurídico, logrando a determinação do dever de reparar todos os prejuízos injustamente causados, sem, no entanto, criar um parâmetro objetivo para a aferição do montante a ser indenizado, porquanto o prejuízo de ordem psicológica e emocional, na verdade, é insuscetível de avaliação precisa, eis que não se pode determinar, exatamente, a sua dimensão, havendo casos em que o dano é insuperável, irreversível.

Levando-se em conta essa incomensurabilidade, o legislador ordinário, no novo Código Civil (parágrafo único, do art. 953), remeteu ao juiz o encargo de fixar o valor da indenização, eqüitativamente, com base nas circunstâncias do caso, considerando-se também a situação econômica do réu, devendo-se estabelecer justo valor, nem impagável para o pobre, nem irrisória para o rico.

A indenização deve ser capaz não só de ressarcir o que de fato é incalculável, mas ainda de coibir alguns atos, na busca constante de melhores condições de trabalho.

In casu, a condenação da reclamada ao pagamento da indenização por dano moral no valor de R\$15.000,00 (quinze mil reais) encontra-se em sintonia com o descrito acima, havendo inclusive a devida proporção entre o valor estipulado e o dano sofrido, razão pela qual deve ser mantido.

ISSO POSTO, acordam os Desembargadores da Egrégia 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região, por unanimidade, conhecer dos recursos ordinários e, no mérito, negar-lhes provimento para manter, na íntegra, a sentença recorrida.



**PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 22ª REGIÃO**

PROCESSO Nº: 00032-2009-002-22-00-4

EMENTA:

RECURSO ORDINÁRIO. IMPUGNAÇÃO GENÉRICA E PARCIAL. CONHECIMENTO APENAS DA MATÉRIA IMPUGNADA. Formulado pedido genérico e parcial em sede de recurso ordinário no sentido de improvimento total dos pedidos objeto da ação trabalhista, conhece-se apenas da matéria expressamente impugnada, em conformidade com o art. 515 do CPC, que positiva o princípio *tantum devolutum quantum appellatum*. Conhecimento parcial.

VERBAS RESCISÓRIAS. BASE DE CÁLCULO. REMUNERAÇÃO VARIÁVEL. Para quem percebe remuneração variável, utiliza-se a média salarial como base de cálculo para o pagamento das verbas rescisórias. Inaplicável à situação o caput do art. 477 da CLT.

ASSÉDIO MORAL. CONFIGURAÇÃO. O assédio moral no trabalho consiste no comportamento contínuo e premeditado de intensa violência psicológica de uma ou mais pessoas contra outra no local de trabalho, pretendendo aniquilá-la emocionalmente para afastá-la do convívio profissional, seja forçando-a a pedir demissão, aposentadoria precoce ou transferência do setor em que labora. Configurados todos os elementos caracterizadores do assédio moral - a gravidade da conduta, sua perpetuação no tempo, a finalidade específica de desestruturar emocionalmente o empregado visando ao seu afastamento, e o efetivo dano psíquico - dúvida não há de que o fenômeno ocorreu no caso vertente.

JUSTIÇA DO TRABALHO. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. REQUISITOS LEGAIS. Na Justiça do Trabalho o deferimento de honorários advocatícios não decorre de mera sucumbência, sujeitando-se à configuração concomitante dos requisitos do benefício da justiça gratuita e da assistência sindical (Lei 5.584/70, art. 14, Súmulas 219 e 329 do TST e Orientação Jurisprudencial 305 da SDI-I do TST). No caso, ausente o requisito legal da assistência sindical, indeferem-se os honorários advocatícios.

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos de Recursos Ordinários, nº TRT-RO-0003200-60.2009.5.22.0002, em que simultaneamente são recorrentes e recorridos LENILSON SOUSA DE OLIVEIRA E NORSÁ REFRIGERANTE LTDA(COCA-COLA).

Trata-se de recursos ordinários (fls. 320/338 e 342/371) interpostos em face da sentença (fls. 296/306), complementada pela decisão em embargos de declaração (fls. 314/315), que julgou procedente em parte o pedido objeto da reclamatória, para condenar a reclamada a pagar ao reclamante, nos termos e parâmetros de liquidação expostos na fundamentação, indenização por danos morais no valor de R\$ 20.000,00, indenização por danos materiais, salários do período de estabilidade, suplementação salarial (comissões), horas extras e reflexos (uma hora diária) e diferenças rescisórias decorrentes da alteração da base remuneratória. Deferiu a gratuidade da justiça e a hipoteca judiciária.

A reclamada, nas razões de fls. 322/338, sustenta, inicialmente, a tempestividade do recurso. No mérito, insurge-se contra a condenação em horas extras, aduzindo serem essas indevidas porque nunca controlou a jornada de trabalho dos vendedores (função ocupada pelo recorrido), por força da cláusula 34 do ACT firmado entre a empresa e o sindicato do obreiro. Manifesta contrariedade quanto à remuneração fixada na sentença para fins rescisórios (maior remuneração), defendendo ser aplicável a remuneração média, conforme constou do TRCT que, por ter sido devidamente homologado pelo sindicato profissional sem ressalva quanto ao valor nele adotado para fins rescisórios, entende quitadas todas as verbas rescisórias, nos termos da súmula 330/TST. Impugna a condenação em danos morais, ao argumento de que não agiu de forma ilícita, culpável ou dolosa e que o recorrido não provou a existência de dano. Em sendo mantida a condenação em danos morais, pugna pela redução da indenização, por entender que o valor determinado na sentença constitui enriquecimento sem causa.

Requer o provimento ao recurso para julgar o pedido objeto da reclamação trabalhista improcedente, porém sem impugnar especificamente todas as parcelas nas quais sucumbiu.

O reclamante, nas razões de fls. 343/371, pretende a majoração da indenização por danos morais decorrente de assédio moral, ao entendimento de que o valor fixado na sentença é insuficiente para cumprir as funções punitiva, compensatória, pedagógica e preventiva da indenização. Insurge-se contra a sentença na parte em que negou a condenação de indenização decorrente dos lucros cessantes, arguindo que a não-indicação do tratamento médico-hospitalar a que terá de submeter-se até o final da convalesça não afasta o direito à indenização por lucros cessantes, assim como, pelo fato de ter sido forçado a abrir mão da garantia de emprego por ser membro da CIPA, entende ter direito à percepção dos salários correspondentes ao período da estabilidade. Manifesta insatisfação quanto à condenação em horas extras à razão de uma hora diária e ao não-reconhecimento de labor nos feriados, entendendo haver parâmetro nos autos para condenar a recorrida no pagamento de pelo menos 62 horas extras semanais e no pagamento de adicional por serviços prestados nos feriados. Pretende, enfim, que a recorrida seja condenada no pagamento de honorários contratuais, com base no Código Civil de 2002 e no Enunciado nº 53, aprovado na 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho.

Contrarrazões tempestivas de parte a parte (fls. 395/409 e 411/419).
Relatados.

VOTO

1. CONHECIMENTO

Recursos cabíveis e tempestivos (certidão de fl. 393). Partes devidamente representadas (fls. 41 e 205). Preparo regular (fls. 339/341). Configurada a legitimidade, mas não o interesse em relação a todas as matérias devolvidas pelo recurso do reclamante, uma vez que tendo o juízo de primeiro grau condenado a reclamada no pagamento dos salários do período correspondente à estabilidade provisória, o reclamante não tem interesse recursal quanto a essa matéria.

Quanto ao recurso da reclamada, observa-se que, após expor as razões, formulou pedido genérico no sentido de improvimento total dos pedidos objeto da ação trabalhista, apesar de não ter impugnado especificamente todos os pontos nos quais sucumbiu.

Dessa forma, conhece-se parcialmente do recurso do reclamante, não se conhecendo da matéria salários correspondentes ao período de estabilidade provisória, por falta de interesse e, quanto ao recurso da reclamada, conhece-se apenas das matérias expressamente impugnadas, em conformidade com o art. 515 do CPC, que positiva o princípio *tantum devolutum quantum*

appellatum.

2. MÉRITO DOS RECURSOS (Análise conjunta)

- Remuneração para fins rescisórios

A reclamada recorre da sentença por não se conformar com o fato de ter sido fixado, para fins de cálculo das verbas rescisórias, a maior remuneração percebida pelo obreiro durante o contrato de trabalho, defendendo ser aplicável a remuneração média, exatamente como constou do TRCT, até porque a rescisão foi devidamente homologada pelo sindicato profissional sem ressalva quanto ao valor nele adotado para fins rescisórios, de modo que entende quitadas todas as verbas rescisórias, nos termos da súmula 330/TST.

Sem respaldo a arguição de que nada mais é devido a título de verbas rescisórias, por aplicação da Súmula 330 do TST, vez que o TRCT somente prova o pagamento das verbas nele especificadas e nos limites dos valores discriminados, sendo que o teor da Súmula nº 330 do TST não admite interpretação ampliada, a conferir ao termo rescisório ilimitada eficácia liberatória, a ponto de alcançar, inclusive, parcelas de natureza salarial não contempladas na remuneração para fins rescisórios. Essa interpretação é consentânea com os princípios protetivos do direito laboral que vedam transação geral e indiscriminada de direitos do trabalhador, sendo inaceitável a interpretação que quer dar a recorrente ao citado verbete.

Quanto à base salarial para fins rescisórios, assiste razão à recorrente em pretender seja aplicada a média salarial. Assim, considerando que o recorrido percebeu salários variáveis ao longo do contrato, é inaplicável à situação o caput do art. 477 da CLT. Correta, portanto, a adoção no TRCT, para fins rescisórios, da média remuneratória. Entretanto, deve ser levado em conta que a reclamada foi condenada a complementar o salário do obreiro no importe de R\$ 400,00 mensais, a título de comissões (fl. 303 e 305), não tendo se insurgido contra isso.

Desse modo, dá-se provimento no ponto para determinar que seja adotada a média salarial, incluindo-se, no entanto, o valor mensal de R\$ 400,00, para fins de cálculos das verbas rescisórias.

- Horas extras e adicional por serviços prestados nos feriados

A reclamada insurge-se contra a condenação em horas extras, aduzindo serem essas indevidas porque o obreiro, laborando na função de vendedor externo, não se submetia a controle de horário, por força da cláusula 34 do ACT firmado entre a empresa e o sindicato do obreiro. Admitiu, contudo, que o trabalhador chegava à empresa, por vontade própria, por volta das 7h, em virtude de café da manhã ofertado como forma de propiciar um momento de congraçamento e confraternização e que o trabalhador, pelo menos até agosto de 2006, era compelido a retornar à empresa ao final da jornada, que se dava, segundo sustenta, entre as 16h e 30min e 18 horas, conforme depoimento de suas próprias testemunhas (fls. 324/325).

O reclamante, por sua vez, também se insurge contra a sentença nesse ponto, entendendo haver parâmetro nos autos para condenação da empresa no pagamento de pelo menos 62 horas extras semanais e de adicional por serviços prestados nos feriados e não apenas de seis horas semanais, como constou da sentença. Embasa esse entendimento principalmente no depoimento de sua testemunha, Alcides Marques Gonçalves, que afirma que os vendedores tinham que comparecer à sede da empresa às 6h e 30min e, no final da jornada, a ela retornavam para descarregar o palmtop, deixando a sede por volta das 18h e 30min ou 19h (fl. 367).

A primeira constatação que se faz é que, apesar de ter laborado na função de vendedor externo, o reclamante submetia-se a controle de horário tanto no início como no fim da jornada, bem como no intervalo intrajornada, pois a testemunha, Vildemar Leal Vilela, apresentada pela reclamada, afirmou que havia recomendação da empresa para que a equipe almoçasse diariamente junta e que os supervisores acompanhavam o cumprimento da rota por meio de ligações telefônicas (fl. 266). Já a testemunha do reclamante Magno Augusto Albuquerque sustentou que os vendedores almoçavam todos os dias por volta das 12 h, com o supervisor da equipe e que retomavam o trabalho às 14 horas (fl. 264). Ademais, a reclamada não cuidou de registrar na CTPS que o trabalhador não se submetia a fixação de horário de trabalho, como exigido pelo art. 62, I, da CLT.

Pelo exame dos depoimentos das testemunhas apresentadas pelas partes (fls. 263/268), conclui-se que, apesar de não haver corte de ponto, os vendedores sentiam-se na obrigação de participar de reunião matinal com os supervisores e que, ante a séria divergência quanto ao horário de início e fim da jornada, tem-se que a sentença procedeu com acerto em estimar a existência de uma hora extra por dia.

Também quanto ao adicional de horas extras por labor em dias feriados, correta a sentença, pois o reclamante, além de não ter provado que trabalhou nesses dias, não provou que quando isso ocorria, a jornada também excedia de oito horas.

- Assédio moral

Impugna a recorrente a condenação em danos morais, arguindo que não realizou nenhum ato que configurasse assédio moral. Para tanto, transcreve trechos de depoimentos de suas testemunhas e discorre teoricamente quanto aos elementos ensejadores do dano moral, aduzindo que este não restou comprovado.

O assédio moral no trabalho consiste no comportamento contínuo e premeditado de intensa violência psicológica de uma ou mais pessoas contra outra no local de trabalho, pretendendo aniquilá-la emocionalmente para afastá-la do convívio profissional, seja forçando-a a pedir demissão, aposentadoria precoce ou transferência do setor em que labora.

Segundo Márcia Novaes Guedes (Terror psicológico no trabalho. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2004, p. 32), no âmbito laboral, o assédio moral ou mobbing revela-se em "atos comissivos ou omissivos, atitudes, gestos e comportamentos do patrão, da direção da empresa, de gerente, chefe, superior hierárquico ou dos colegas, que traduzem uma atitude contínua e ostensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas, morais e existenciais da vítima."

Os elementos caracterizadores do fenômeno são, portanto, a gravidade da conduta, sua perpetuação no tempo, a finalidade específica de desestruturar emocionalmente o empregado visando ao seu afastamento e o efetivo dano psíquico. Esta última característica reveste-se em enfermidade psicológica diagnosticada clinicamente, gerada ou agravada em razão do comportamento pernicioso. Sendo assim, faz-se necessário sua comprovação, diferentemente do que ocorre com o dano moral, que se presume.

Há posicionamento dissidente na doutrina de que o dano psíquico é dispensável para configuração do assédio moral, pois, ao revés, condutas repulsivas como essas ficariam impunes nos casos em que a vítima não tiver sido subjugada psicologicamente pelo opressor, ficando a punição à mercê da sensibilidade de cada ofendido. Para tais juristas, a indenização seria devida apenas quanto ao dano moral, decorrente das práticas abusivas contra a dignidade do trabalhador. Eventual dano psíquico somente agravaria a situação, repercutindo em aumento da reparação pecuniária.

No presente caso, ainda que se adote a corrente mais rigorosa, vislumbra-se configurado o assédio moral ante os fatos

elementos de prova carreados aos autos.

Com efeito, é fato incontroverso que a recorrente, sob a alegação de que o recorrido não estava cumprindo as metas de produtividade, destinou ao obreiro nova rota de vendas, conhecida popularmente no seio da empresa como "rota lixo", situação que provocou redução salarial, pois o obreiro passou a perceber comissões a menor. Posteriormente, a recorrente modificou unilateralmente o contrato de trabalho do recorrido, deixando-o sem função definida e pagando-lhe apenas o salário-base.

Tem-se por ilícita a atitude da empresa nesses episódios tanto porque esta sequer se insurgiu contra a condenação de primeiro grau que a condenou a efetivar a complementação salarial do recorrido, tanto porque estes fatos encontram-se devidamente documentados e confirmados pelos autos de infração lavrados pela DRT/PI (fls. 49/51), tendo a empresa, inclusive, se comprometido a regularizar a situação do trabalhador, conforme Termo de Regularização Trabalhista, lavrado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (fl. 52).

Pelos elementos dos autos, essas investidas da empresa contra o trabalhador teriam sido motivadas pelo fato de este ter sido eleito membro da CIPA e a empresa, insatisfeita com o trabalhador, não poder dispensá-lo em razão da garantia de emprego de que goza o cipeiro. Tanto isso é verdade que tão logo o obreiro abriu mão do mandato de cipeiro e recusou expressamente o direito de garantia de emprego em 8/1/2007 (fl. 91), a empresa, na mesma data, tratou de dispensá-lo sem justa causa, com aviso prévio indenizado (fl. 92).

Isso evidencia que os prepostos da empresa agiam com a finalidade deliberada de desequilibrar emocionalmente o trabalhador, forçando-o a demitir-se ou, no mínimo, a afastar-se da CIPA, para então ser dispensado sem a contrapartida de indenização por período de garantia de emprego.

Essa tese é confirmada pelas provas orais produzidas pela parte reclamante. A primeira testemunha (fls. 262/263), depois de procurada pelo obreiro e enquanto dirigente sindical da categoria, reuniu-se com a empresa no intuito de resolver o problema, no entanto a situação permaneceu inalterada, já que a recorrente sequer cumpriu o Termo de Regularização Trabalhista firmado junto ao MTE, não retornando o empregado à sua antiga rota de vendas. Acrescenta essa testemunha que participou de uma reunião com a reclamada, ocasião em que "sentiu" que essa não tinha interesse em resolver a "pendência" e que o empregado de nome Reginaldo teria afirmado que o reclamante "era igual a defunto ruim" e que "não adiantava acender vela para o mesmo". Nessa reunião encontravam-se cerca de 80 pessoas, segundo a testemunha. Apenas para esclarecer, o "Sr. Reginaldo" era o supervisor direto do reclamante (fl. 346).

O depoimento da segunda testemunha do reclamante (fls. 263/265) indica que a alteração de função de vendedor decorreu de retaliação, em razão de o recorrido ter reclamado ao supervisor Reginaldo que se encontrava sem tempo de cursar a faculdade.

O assédio moral se mostra bem evidente no depoimento dessa testemunha em trecho que, de tão elucidativo, convém ser transcrito:

"Que participou de uma reunião entre o sindicato e os vendedores da reclamada, através da qual o reclamante foi destratado pelo supervisor Reginaldo e por outros empregados da reclamada, entre eles o vendedor de nome Júnior; que os supervisores inclusive proibiam os vendedores de falar com o reclamante; que os supervisores justificavam tal proibição pelo fato de o reclamante ser uma pessoa ruim; que ouviu várias vezes os supervisores afirmando que o reclamante não prestava; que tal afirmação referia-se à conduta profissional do reclamante, e não pessoal; que os vendedores inclusive eram proibidos de estar no mesmo local em que o reclamante estivesse."

Relevante observar que a recorrente sequer questiona a veracidade desses depoimentos, preferindo apegar-se em minúcias, como no episódio em que o reclamante teria sido despertado numa reunião por um toque de uma pasta, levado a efeito por um empregado, a mando do Sr. Reginaldo, quando na verdade o reclamante teria sido "cutucado" e não golpeado no rosto, como teria entendido o juízo a quo.

O abalo psicológico sofrido pelo obreiro em decorrência da postura da empresa está bem demonstrado pelos atestados médicos de fls. 63 e 65, pelo tratamento médico e medicamentoso a que se submeteu (fls. 71, 72 e 76), Comunicação de Acidente de Trabalho - CAT (fls. 80/81), afastamento do trabalho por incapacidade laborativa (fls. 83/85) e solicitação de afastamento ao cargo de membro da CIPA, com renúncia expressa ao direito de garantia de emprego (fl. 91).

Configurados, pois, os elementos caracterizadores do assédio moral - gravidade das condutas do opressor, prolongação no tempo, finalidade de desequilibrar emocionalmente o obreiro e o efetivo dano psíquico e moral.

- Quantum da indenização por danos morais

Reclamada e reclamante recorreram do quantum indenizatório por danos morais decorrentes do assédio moral. A primeira pretende redução, por entender que o valor determinado na sentença constitui enriquecimento sem causa. O segundo pretende a majoração, ao argumento de que é o valor é insuficiente para cumprir as funções punitiva, compensatória, pedagógica e preventiva da indenização.

Em se tratando de danos extrapatrimoniais, há dificuldade de quantificação do valor econômico devido ao ofendido, uma vez que não é possível aferir-se monetariamente os sentimentos de dor, tristeza, angústia, preocupação e os abalos psicológicos.

A questão da fixação do quantum indenizatório abrange dois sistemas, o tarifário e o aberto. O ordenamento jurídico brasileiro tende à adoção desse segundo sistema, cabendo ao julgador utilizar-se da prudência, da imparcialidade, da equidade e de outros critérios valorativos para fins de reparação do dano moral.

A doutrina também fornece caminhos para se alcançar o valor adequado e proporcional à lesão, ou seja, algumas noções devem ser ponderadas, como a gravidade do fato, a qualidade do ofendido e a capacidade econômico-financeira do ofensor. Avalia-se, ainda, associando aos requisitos citados, a finalidade pedagógica e punitiva que a indenização deve representar para o empregador e o intuito de minimização dos sentimentos suportados pelo obreiro.

No caso, a obreiro pleiteou indenização equivalente a 1000 vezes o valor do maior salário (R\$ 2.226,87), mas o juízo a quo a fixou em R\$ 20.000,00.

Entende-se que a majoração requerida não merece acolhida, pois se afigura bastante elevada. Por outro lado, a redução do quantum fixado na sentença também não parece apropriado, ante as circunstâncias do caso. Assim, corroborando o entendimento da sentença, mantém-se a condenação por danos morais no importe de R\$ 20.000,00, valor esse razoável, pois não é tão elevado a ponto de caracterizar locupletamento da parte ofendida, porém não é ínfimo, a ponto de retratar impunidade à conduta ilícita do empregador e suficiente para cumprir a função pedagógica da punição.

- Lucros cessantes

O recorrente/reclamante renova o pleito de indenização por lucros cessantes, arguindo que a não-indicação do tratamento médico-hospitalar a que terá de submeter-se até o final da convalescença não afasta o direito a essa indenização. Argumenta, também, que o fato de ter sido forçado a abrir mão da garantia de emprego por ser membro da CIPA também é fator a ser considerado na fixação dessa indenização.

Extrai-se do disposto no art. 402 do Código Civil a definição de lucros cessantes como sendo aquilo que a vítima "razoavelmente deixou de lucrar", isto é, "o possível aumento patrimonial que teria havido se o evento não tivesse ocorrido", no dizer de Sílvio Venosa (In Direito civil: responsabilidade civil. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2007. p. 274). Logo, eventuais despesas com tratamento médico ou medicamentoso depois de cessado o contrato de trabalho, além de não estarem provadas, não se incluem no conceito de lucros cessantes.

No caso, portanto, a indenização relativa aos lucros cessantes resume-se ao que o recorrente deixou de ganhar em razão de ter sido forçado a desligar-se do emprego enquanto membro da CIPA. Ocorre que, conforme esclarecido acima, no tópico conhecimento, o juízo a quo condenou a recorrida no pagamento de salários referentes ao período de estabilidade provisória, não havendo interesse recursal em devolver essa material ao Tribunal.

Por outro lado, ainda caberia cogitar de indenização por lucros cessantes no caso de, por exemplo, se do ato ilícito da empresa houvesse o obreiro permanecido inabilitado temporária ou definitivamente para o trabalho ou, pelo menos, passasse a encontrar dificuldades de encontrar colocação no mercado de trabalho. Porém, essa não é a situação dos autos, pois nada foi arguido ou provado nesse sentido.

Nega-se provimento no tópico.

- Honorários contratuais. Honorários advocatícios.

Indeferido o pleito de condenação em honorários advocatícios, insiste o reclamante no pedido de condenação no que chamou de honorários contratuais. Aduz que esses decorrem de disposição expressa contida no Código Civil de 2002 e se encontra previsto no enunciado nº 53, aprovado na 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho, segundo o qual "Os artigos 389 e 404 do Código Civil de 2002 autorizam o Juiz do Trabalho a condenar o vencido em honorários contratuais de advogado, a fim de assegurar ao vencedor a inteira reparação do dano".

O argumento é de que a condenação em honorários contratuais seria uma forma de ressarcimento por perdas e danos, vez que o vencedor em demanda judicial seria restituído do valor destinado ao patrono, destacado do montante da condenação por força de contrato particular de honorários.

Embora se compreenda que honorários advocatícios sejam distintos de honorários contratuais, não se compartilha da tese de que o empregador sucumbente deva ser condenado em verba para ressarcir o reclamante com custos com advogado, vez que nas causas trabalhistas a condenação em verba destinada ao advogado não decorre pura e simplesmente da sucumbência, sendo necessária a presença de dois requisitos, quais sejam o benefício da justiça gratuita e a assistência por sindicato (OJ 305 da SDI-1 e Súmulas 219 e 329 do TST).

No caso, embora concedido o benefício da justiça gratuita (fl. 306), o obreiro não se encontra assistido por sindicato da categoria (fl. 41). Insatisfeito, pois um dos requisitos para deferimento da verba honorária, nega-se provimento.

ISTO POSTO

ACORDAM os Desembargadores da Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região, por unanimidade, conhecer parcialmente dos recursos ordinários e, no mérito, dar parcial provimento ao recurso da reclamada para determinar que as verbas rescisórias tenham por base de cálculo a média salarial do obreiro, porém acrescida da majoração salarial reconhecida na decisão recorrida (R\$ 400,00 mensais), e negar provimento ao recurso do reclamante.



**PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 22ª REGIÃO**

PROCESSO Nº: 00137-2009-101-22-00-5

EMENTA

ASSÉDIO MORAL. CONFIGURAÇÃO. O assédio moral no trabalho consiste no comportamento contínuo e premeditado de intensa violência psicológica de uma ou mais pessoas contra outra no local de trabalho, pretendendo aniquilá-la emocionalmente para afastá-la do convívio profissional, seja forçando-a a pedir demissão, aposentadoria precoce ou transferência do setor em que labora. Configurados os elementos caracterizadores do assédio moral - a gravidade da conduta, sua perpetuação no tempo e a finalidade específica de desestruturar emocionalmente o empregado objetivando seu afastamento, dúvida não há de que o fenômeno ocorreu no caso vertente. Recurso conhecido e parcialmente provido.

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos de Recurso Ordinário, nº TRT-RO-00137-2009-101-22-00-5, em que é recorrente DISMOBRAS IMPORTAÇÃO, EXPORTAÇÃO E DISTRIBUIÇÃO DE MÓVEIS E ELETRODOMÉSTICOS LTDA (CITY LAR) e recorrido MARONILTON AZEVEDO COELHO.

Trata-se de recurso ordinário interposto em face da sentença (fls. 49/55) que, julgando procedente em parte o pedido objeto da reclamação, condenou a reclamada na obrigação de retificar a CTPS, fazendo constar a função de gerente de vendas, bem como a pagar ao recorrido indenização por dano moral no importe de R\$ 20.000,00. Honorários advocatícios de 15% e concessão dos benefícios da justiça gratuita.

Nas razões recursais (fls. 61/74), a recorrente pugna pela reforma da sentença ao argumento de que não restou configurado o dano moral, tendo em vista que o obreiro não se desincumbiu do ônus de prová-lo.

Aduz que a prova está dividida, havendo divergência entre os depoimentos colhidos e que as declarações prestadas pela testemunha Maria das Graças Carvalho dos Reis não foram consideradas no cotejo das provas. Em caso de manutenção do dano moral, requer sua redução, levando-se em conta os parâmetros para sua concessão, tendo em vista que o valor condenado acarretará desequilíbrio nas finanças da reclamada.

Contrarrazões apresentadas (fls. 79/84).

Relatados.

V O T O

1. CONHECIMENTO

Recurso cabível e tempestivo (fl. 75). Representação processual regular (fls. 40/42). Preparo satisfeito (fls. 59/60). Legitimidade e interesse em recorrer configurados. Preenchidos os pressupostos de admissibilidade, conhece-se do recurso.

2. MÉRITO DO RECURSO

- Assédio moral

O cerne da questão está em definir se as condutas da recorrente configuram assédio moral cometido contra o obreiro, ante a análise das provas produzidas nos autos.

O assédio moral no trabalho consiste no comportamento contínuo e premeditado de intensa violência psicológica de uma ou mais pessoas contra outra no local de trabalho, pretendendo aniquilá-la emocionalmente para afastá-la do convívio profissional, seja forçando-a a pedir demissão, aposentadoria precoce ou transferência do setor em que labora.

Segundo Márcia Novaes Guedes, no âmbito laboral, o assédio moral ou mobbing revela-se em "atos comissivos ou omissivos, atitudes, gestos e comportamentos do patrão, da direção da empresa, de gerente, chefe, superior hierárquico ou dos colegas, que traduzem uma atitude contínua e ostensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas, morais e existenciais da vítima".

Os elementos caracterizadores do fenômeno são, portanto, a gravidade da conduta, sua perpetuação no tempo, a finalidade específica de desestruturar emocionalmente o empregado objetivando seu afastamento, e o efetivo dano psíquico. Esta última característica reveste-se em enfermidade psicológica diagnosticada clinicamente, gerada ou agravada em razão do comportamento pernicioso. Sendo assim, faz-se necessário sua comprovação, diferentemente do que ocorre com o dano moral, que se presume.

Há posicionamento dissidente na doutrina de que o dano psíquico é dispensável para configuração do assédio moral, pois, ao revés, condutas repulsivas como essas ficariam impunes nos casos em que a vítima não tiver sido subjugada psicologicamente pelo opressor, ficando a punição à mercê da sensibilidade de cada ofendido. Para tais juristas, a indenização seria devida apenas quanto ao dano moral, decorrente das práticas abusivas contra a dignidade do trabalhador. Eventual dano psíquico somente agravaria a situação, repercutindo em aumento da reparação pecuniária.

No caso, a recorrente argumenta a não-configuração do dano moral, tendo em vista que o obreiro não se desincumbiu do ônus de prová-lo.

O recorrido laborou para a reclamada na cidade de Parnaíba, na função de **GERENTE**, no período de 19.5.2008 a 29.12.2008 (fl. 8). Aduziu na inicial que durante toda a relação empregatícia o supervisor regional da empresa, Sr. José Moreira, sempre o tratou de forma vexatória, inclusive com palavras de baixo calão, causando-lhe sérios constrangimentos na presença dos colegas de trabalho, sendo esta a causa do seu pedido de desligamento da empresa.

Em depoimento, disse que os tratos descorteses ocorriam por telefone, circunstâncias em que deixava em viva-voz o aparelho celular, para que os demais funcionários da loja escutassem, bem como pessoalmente, nas vezes em que este visitava a loja.

Também afirmou que, por ocasião da dispensa, ouviu o gerente dizer-lhe que não possuía capacidade para administrar sequer uma banca de feira, e que "já saía tarde". Trouxe a juízo duas testemunhas que corroboraram suas alegações.

A primeira testemunha do reclamante narra a existência de comportamento grosseiro, por parte do gerente regional em relação

ao obreiro, de modo constante, na presença dos demais empregados da loja. Afirmou ter ouvido aquele dizer a este que "nordestino é incompetente não sabe trabalhar"

(sic), e outras palavras "pesadas". Declarou ainda que quando o reclamante atendia às ligações ficava muito nervoso, que a sua saída da empresa deveu-se às humilhações sofridas no local de trabalho e que "no último dia de trabalho do reclamante este saiu da loja quase chorando".

Coerentemente, a segunda testemunha relatou ter presenciado o ex-gerente insultar o reclamante com palavras ofensivas e que, durante as reuniões, este colocava o telefone celular em viva-voz, para que todos ouvissem os ultrajes proferidos pelo gerente regional ao obreiro.

Na mesma ocasião, também foram ouvidos o preposto da reclamada e duas testemunhas por ela indicada, tendo aquele afirmado (fls. 44/45) que, quando da saída do reclamante, este lhe disse que sua saída devia-se ao inconformismo com as cobranças realizadas pelo representante da empresa.

A primeira testemunha da empresa demonstrou não conhecer os fatos, tendo noticiado apenas "que não trabalhou na loja de Parnaíba-PI, no período em que o reclamante trabalhou".

A segunda testemunha, Sra. Maria das Graças Carvalho dos Reis, embora tenha confirmado a participação em todas as reuniões promovidas pelo recorrido, afirmou jamais ter presenciado o reclamante receber ligações do ex-gerente, nem colocando o telefone celular em viva-voz, para que os outros empregados escutassem a conversa. Asseverou ainda que o recorrido disse-lhe estar saindo da empresa porque havia conseguido outro emprego.

Feita a acareação entre as testemunhas do reclamante e a segunda testemunha da reclamada, aquelas confirmaram, em contrariedade ao depoimento desta, ter a mesma conhecimento da situação fática aduzida pelo recorrido.

Ainda nesse contexto, importa destacar que o juízo a quo, verificando a existência de contradição entre os depoimentos do preposto da recorrente e o da segunda testemunha por esta arrolada, assim como este e o das testemunhas do reclamante, julgou pela sua imprestabilidade e inverossimilhança, concluindo, inclusive, pela possível prática de crime de falso testemunho (fls. 49/55).

Ora, ao contrário do que quer fazer crer a reclamada, não se vislumbra "prova dividida". O contexto leva necessariamente, como fez o juízo a quo, à desconsideração do depoimento prestado pela testemunha Maria das Graças.

Na esteira dos elementos trazidos aos autos, restou evidenciado o excesso cometido pelo representante da reclamada, no exercício do seu poder diretivo, o qual extrapolava a mera função gerencial e de cobranças, utilizando, no trato com seu subordinado, expressões preconceituosas, demasiadamente grosseiras, depreciativas, obscenas e, no mínimo, extremamente inapropriadas para um ambiente profissional, inadmissíveis sequer em conversas informais.

A falta de capacidade do representante da empresa no trato com os recursos humanos tornou o ambiente laboral, para o reclamante, insuportável a ponto de este tomar a iniciativa do desfazimento do contrato de trabalho.

Destarte, estando configurados os elementos caracterizadores do assédio moral - gravidade das condutas do opressor, prolongação no tempo e finalidade de desequilibrar emocionalmente o obreiro, resultando no seu pedido de demissão, conclui-se não haver razões para divergir-se do entendimento consubstanciado na sentença recorrida.

Nega-se, portanto, provimento ao recurso nesse aspecto.

- Redução do valor da indenização por danos morais

Em se tratando de danos extrapatrimoniais, há dificuldade de quantificação do valor econômico devido ao ofendido, uma vez que não é possível aferir-se monetariamente os sentimentos de dor, tristeza, angústia e preocupação.

A questão da fixação do quantum indenizatório abrange dois sistemas, o tarifário e o aberto. O ordenamento jurídico brasileiro tende à adoção desse segundo sistema, cabendo ao julgador utilizar-se da prudência, da imparcialidade, da equidade e de outros critérios valorativos para fins de reparação do dano moral.

A doutrina também fornece caminhos para se alcançar o valor adequado e proporcional à lesão, ou seja, algumas noções devem ser ponderadas, como a gravidade do fato, a qualidade do ofendido e a capacidade econômico-financeira do ofensor. Avaliam-se, ainda, associado aos requisitos citados, a finalidade pedagógica e punitiva que a indenização deve representar para o empregador e o intuito de minimização dos sentimentos suportados pelo obreiro.

No caso, a sentença, como reparação pelos danos sofridos, condenou a empresa a pagar ao recorrido a importância de R\$ 20.000,00.

Entende-se que, de todo o modo, o numerário afigura-se elevado, pelo que, considerados os critérios acima descritos, com destaque para a função pedagógica da punição, a fim de se desestimular a reincidência da prática delituosa, e na tentativa de fugir dos extremos da irrisoriedade e do excesso, reduz-se o quantum indenizatório para R\$ 12.000,00 (dez vezes o valor da remuneração do autor - fl. 9), razão por que se dá parcial provimento ao recurso, nesse particular.

ISTO POSTO

CONCLUSÃO

ACORDAM os Desembargadores da Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região, por unanimidade, conhecer do recurso ordinário e, no mérito, dar-lhe parcial provimento para reduzir o valor da indenização por danos morais para R\$ 12.000,00.



**PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 22ª REGIÃO**

PROCESSO Nº: 00373-2009-003-22-00-6

EMENTA:

DANO MORAL. Quando demonstrada a culpa da empresa e o nexo de causalidade entre sua ação/omissão e o evento provocador do dano ao empregado, resta devida a indenização quanto aos danos morais.

Recurso ordinário conhecido e desprovido. Recurso adesivo conhecido provido em parte para elevar a base remuneratória do obreiro para R\$ 1.050,00 (um mil e cinqüenta reais).

RELATÓRIO

Tratam os presentes autos de Recursos Ordinário e adesivo em que constam como partes COIMBRA E BUENO ADVOGADOS ASSOCIADOS, recorrente principal, e MACIEL BRITO BARROS, recorrente adesivo, e como recorridos os mesmos, em face da sentença de fls. 248/266.

O julgado vergastado acolheu, de ofício, a preliminar de inépcia da inicial para excluir da demanda a segunda reclamada, banco HSBC, bem como a terceira reclamada, banco Panamericano S. A., extinguindo o processo sem resolução de mérito quanto a tais pessoas, rejeitou a preliminar de ausência dos pressupostos de desenvolvimento válido e regular do processo e, no mérito, reconheceu: a) a validade do estágio, no período de 12/03/2008 a 31/07/2008, e do contrato de trabalho, no período de 01/08/2008 a 03/12/2008; b) a existência do assédio moral no ambiente de trabalho e o dano moral (agressão física) causado pelo empregador em desfavor do reclamante, cominando com a condenação em danos morais no importe de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais); c) existência de labor em sobrejornada com condenação ao pagamento de 5 horas semanais (somente no período relativo ao contrato de trabalho reconhecido); d) condenação ao pagamento das parcelas de aviso prévio indenizado, multa do art. 477, §8º, da CLT, saldo de salários de 3 dias, 13º salário proporcional, férias proporcionais com o 1/3 constitucional, FGTS com a multa de 40%, Reflexos sobre férias, horas extras. Tudo tendo como base a remuneração de R\$ 800,00 (oitocentos reais) pelo desempenho da função de assessor jurídico.

Em sede razões recursais, fls. 269/281, o primeiro recorrente, a reclamada, alega, em síntese, preliminar de nulidade da sentença por cerceamento de defesa, por entender que faltou fundamentação objetiva ao julgado e que a rejeição do depoimento de sua testemunha, Sr. Fabrício, foi desarrazoada. No mérito, sustenta que: a) inexistência de ambiente de trabalho hostil a seus empregados e que não há nos autos elementos aptos a reconhecer a existência dos fatos narrados pelo autor; b) deveriam ser desprezados os depoimentos das testemunhas do reclamante, o Sr. José Carmo Rodrigues Medeiros por incompatibilidade de períodos de trabalho entre a testemunha e o reclamante recorrido bem com o depoimento da Srª. Juliana Macedo (que foi contraditada) porque namorada do causídico do reclamante; c) Inexistência de conexão entre a suposta agressão e o contrato de trabalho havido entre as partes; d) Inexistência de comprovação da ocorrência do dano - ilicitude das provas e e) Inadequação da fixação do valor da indenização.

Ao final, requer o acolhimento da preliminar arguida e, caso ultrapassada, seja a demanda julgada improcedente.

Já o segundo recorrente, o reclamante, aduz preliminar de ausência da regularidade da representação do recorrente principal, motivo pelo qual deve ser decretada a revelia da segunda e terceira reclamadas, banco HSBC e banco Panamericano S. A., pela ausência de documentos que comprovem a sua representação.

No mérito, sustenta que não estão presentes nos autos os pressupostos fáticos da regularidade do termo de estágio razão pela qual o mesmo deve ser configurado como irregular e ser decretado como contrato de trabalho. Quanto ao dano moral, sustenta que houve a comprovação do mesmo, de forma que a condenação deve ser majorada nos termos da inicial. Assevera, ainda, que a jornada de trabalho extraordinária ocorreu em todo o período que prestou serviços à reclamada motivo pelo qual a condenação de horas extras deve ser estendida para todo o período arguido na inicial, bem como para as demais parcelas de forma reflexa.

Contra-razões pelas partes às fls. 305/312 e 317/324.

Processo não enviado ao d. MPT tendo em vista que as matérias nele versadas não tratam quaisquer das hipóteses do Ato GP n.º 33/2007.

É o relatório.

V O T O

Conhecimento

Partes legítimas, capazes e presentes os interesses recursais, ante a necessidade das vias eleitas assim como as utilidades judiciais pleiteadas.

Recursos tempestivamente opostos (fl. 286 e 313). Partes bem representadas (fls. 16 e 78). Pela parte reclamada, custas e depósito recursal recolhidos às fls. 282/283. Pela parte reclamante custas e depósito recursal inexigíveis.

Entretanto, não deve ser conhecido o recurso adesivo do reclamante na parte em que requer 5 horas extras habituais por semana pela ausência de interesse recursal, já que tal pleito fora deferido pelo juízo de primeiro grau.

Quanto aos demais aspectos, atendidos os requisitos intrínsecos e extrínsecos de admissibilidade, conheço dos recursos.

Preliminares

Preliminar de nulidade da sentença por cerceamento de defesa arguida pelo recorrente ordinário (empresa reclamada)

Aduz o recorrente ordinário que teve sua defesa cerceada quando sua testemunha, o Sr. Marcos Fabrício da Silva Garcia, teve seu contraditamento acolhido pelo juízo de primeiro grau. Em seu entendimento a desqualificação da testemunha retirou dos autos elementos aptos a melhor julgar a questão relativa à suposta agressão física.

Sem razão.

É que a pessoa em questão, por estar envolvida diretamente na agressão física arguida pelo autor, e ser o algoz do reclamante, não tem a isenção de ânimo para prestar depoimento, ou seja, tendo a intenção direta de a parte reclamada vencer a demanda.

Assim, correta a postura do magistrado de primeiro grau ao colher o depoimento da testemunha somente como informante.

Nada a reparar.

Preliminar de ausência de regularidade de representação das reclamadas e decretação da revelia da segunda e terceira

reclamada - arguida pelo recorrente adesivo (reclamante)

Aduz o recorrente adesivo que não foram juntados aos autos os atos constitutivos das reclamadas que autorizassem aos representantes das mesmas autorizarem a representação por causídico (fl. 78) e a apresentação de preposto (fl. 92), de forma que as partes reclamadas incorreram em revelia.

Sem razão.

No processo do trabalho, em face dos princípios da simplicidade, concentração, oralidade e da celeridade processuais, os atos processuais, em sua maioria, são produzidos na audiência e para o juiz. Dessa forma, ao comparecerem em audiência as reclamadas, por preposto, eximiram-se da revelia, já que a defesa, inclusive, pode ser verbal, desde que impugne especificamente cada fato e/ou pedido do autor. O ânimo de defesa afasta referida revelia.

De outro ponto, o próprio reclamante reconhece em seu depoimento pessoal, à fl. 210, que a Sr.^a Janaína Goulart dos Santos, é a representante da reclamada nesta capital.

Assim, rejeita-se a preliminar arguida.

Mérito

Por estarem imbricadas as matérias do recurso serão analisadas em conjunto.

Da regularidade do contrato de estágio e da extensão do vínculo empregatício (contrato de trabalho)

Sustenta o reclamante que não há nos autos os pressupostos aptos a validar o contrato de estágio, motivo pelo qual todo o período que o mesmo prestou serviços ao reclamado deve ser conhecido como contrato de trabalho.

Sem razão.

O contrato de estágio foi instituído pela Lei 6.464 de 1977 e regulamentado pelo decreto 87.497, de 1982, tendo ambas normas sofrido diversas modificações posteriormente.

O estágio, quando remunerado, é um dos institutos que mais se aproxima do vínculo empregatício, uma vez que reúne os quatro requisitos caracterizadores deste: pessoalidade, não-eventualidade, onerosidade e subordinação.

A justificativa para adoção do contrato de estágio seria a valoração do ensino e preparação do estagiário para o mercado de trabalho, em detrimento de garantias trabalhistas pela não formação do vínculo empregatício, com a finalidade de aumentar as ofertas de estágio no mercado de trabalho, conforme bem esclarece MAURÍCIO GODINHO DELGADO (2002, p. 317):

"Esse vínculo sociojurídico foi pensado e regulado para favorecer o aperfeiçoamento e complementação da formação acadêmico-profissional do estudante. São seus relevantes objetivos sociais e educacionais, em prol do estudante, que justificaram o favorecimento econômico embutido na Lei do Estágio, isentando o tomador de serviços, partícipe da realização de tais objetivos, dos custos de uma relação formal de emprego. Em face, pois, da nobre causa de existência do estágio e de sua nobre destinação - e como meio de incentivar esse mecanismo de trabalho tido como educativo -, a ordem jurídica suprimiu a configuração e efeitos trabalhistas a essa relação de trabalho lato sensu."

Por outro lado, caso o estágio não favoreça este aperfeiçoamento e complementação da formação acadêmico profissional, retratando na verdade uma fraudulenta utilização de força de trabalho menos onerosa, a relação jurídica que se configurará não mais será a de estágio, mas sim de emprego.

Para a verificação da regularidade do estágio, deve-se analisar se o mesmo preenche os requisitos legais, que, segundo MAURÍCIO GODINHO DELGADO (2002, p. 318), podem ser classificados em formais e os materiais.

REQUISITOS FORMAIS

Os requisitos formais do contrato de estágio são:

1. A qualificação das partes envolvidas no estágio - estudante-trabalhador e tomador de serviços. O artigo 1º, caput, da Lei n. 6.494/77, observado conjuntamente com a Lei n. 8.859/94 limita a figura do concedente do estágio às pessoas jurídicas de Direito Privado, aos órgãos da Administração Pública e às Instituições de Ensino, estando excluídas as pessoas físicas. Com relação ao estagiário, este deverá ser estudante regularmente matriculado em curso vinculado ao ensino público e particular (art. 1º, caput, in fine, Lei n. 6.494), que esteja, comprovadamente, freqüentando curso de nível superior, profissionalizante de 2º grau, ou escolas de educação especial (§ 1º do art. 1º da Lei n. 6.494/77).

2. A celebração de um termo de compromisso entre o estudante e a parte concedente do estágio. Tal exigência, entretanto, não é absoluta, já que dispõe a Lei n. 6.494 que os estágios realizados sob a forma de ação comunitária estarão isentos de celebração de termo de compromisso (art. 3º, § 2º).

3. A interveniência da instituição de ensino no encaminhamento do estagiário é outro requisito formal fixado pela ordem jurídica (art. 3º, Lei n. 6.494/77).

4. Além destas, também é requisito formal desse contrato a concessão de seguro de acidentes pessoais em favor do estagiário, tratando-se de obrigação inerente ao tomador de serviços (art. 4º, in fine da lei 6494/77). Curiosamente, o Regulamento Normativo da lei busca transferir a responsabilidade pela parcela à respectiva instituição de ensino (art. 8º, Decreto n. 87.497/82) - o que é, obviamente, ineficaz, do ponto de vista jurídico.

5. Finalmente, o requisito da bolsa de complementação educacional, que não é obrigatório e que não tem natureza salarial.

REQUISITOS MATERIAIS

Os requisitos materiais do estágio, verificados pela participação do estagiário em situações reais de vida e trabalho de seu meio, buscam assegurar sua efetiva formação acadêmico profissional.

O primeiro desses requisitos é que o estágio se verifique em unidades que tenham condições reais de proporcionar experiência prática de formação profissional ao estudante (§ 2º, ab initio, do art. 1º da Lei n. 6.494/77).

O segundo de tais requisitos é que o estágio proporcione ao estudante-estagiário efetiva complementação do ensino e aprendizagem, em consonância com os currículos, programas e calendários escolares (§ 3º, do art. 1º da Lei 6494/77).

Compulsando-se os autos, verifica-se que todos os elementos necessários à formação do contrato de estágio estão presentes nos autos, ou seja, há termo de compromisso de estágio, encartado às fls. 93/95, há certidão de conclusão do curso de bacharel em direito (fl. 96) em 01/08/2008, há o requisito da remuneração por meio de bolsa de estudos no importe de R\$ 800,00 (oitocentos reais), há demonstração por meio de testemunha que o mesmo estagiava no setor jurídico da empresa (fl. 221), à fl. 95 consta assinatura da orientadora pedagógica da instituição de ensino do reclamante, demonstrando a intervenção da instituição de ensino, bem como o certificado individual de seguro de vida à fl. 130 em que consta como segurado o reclamante.

Dessa forma vislumbra-se que, pelo menos até a colação de grau do reclamante, em 01/08/2008, o contrato de estágio havido entre as partes estava totalmente regular.

No entanto, a partir de referido evento o termo de estágio perde valor vigorando a partir de então o contrato de trabalho, como decido o juízo de primeiro grau.

Assim, rejeita-se a alegação autoral de que não foram atendidos os pressupostos do contrato de estágio, de forma que todas as verbas trabalhistas deferidas devem referir-se ao contrato de trabalho no período de 01/08/2008 a 03/12/2008.

Pedido que se rejeita.

Da prática de assédio moral e do dano moral

O recorrente ordinário sustenta que não existe ambiente de trabalho hostil a seus empregados, que não há provas nos autos que possam justificar o reconhecido dano moral sofrido pelo autor e que os depoimentos das testemunhas trazidas aos autos pelo reclamante devem ser desprezados, já que produziram depoimentos simulados vez que a primeira testemunha, Sr. José Carmo Rodrigues Medeiros, trabalhou para a reclamada no período de maio de 2008 a agosto de 2008, em período distinto do reclamante (01/08/2008 a 03/12/2008) e que a segunda testemunha apresentada, Sr.^a Juliana Macedo, foi contraditada por ser namorada do causídico do reclamante.

Sem razão.

Há prova cabal nos autos da existência do confronto físico e corporal entre o autor e o Sr. Marcos Fabrício, companheiro da representante da reclamada, à fl. 211, por meio de depoimento pessoal da reclamada, constituindo tal elemento confissão real, a rainha das provas.

Os depoimentos das demais testemunhas devem ser utilizados apenas para aquilatar outras circunstâncias da conduta ilícita da reclamada já que a reclamada reconhece que o referido confronto ocorreu fora das dependências da reclamada.

De pronto deve-se afastar a alegação da reclamada de depoimento simulado das testemunhas do reclamante, vez que a própria reclamada não apresentou em audiência contradita hábil a afastá-los ou raciocínio lógico dedutivo de que as mesmas estejam fraudando com a verdade ou de que tenham interesse no desfecho da demanda.

Também não persevera a alegação de que a segunda testemunha possui relacionamento com o causídico do reclamante vez que a mesma negou tal fato em audiência, não havendo qualquer prova de que referidos testemunhos sejam viciados.

Não deve prevalecer a alegação da reclamada quanto ao depoimento da primeira testemunha do reclamante, o Sr. JOSÉ DO CARMO RODRIGUES MEDEIROS, de que são incompatíveis os períodos de trabalho deste (de maio a agosto de 2008) e do reclamante (de agosto a dezembro de 2008), vez que o reclamante iniciou sua prestação de serviços ao reclamado, ainda que na condição de estagiário, em março de 2008, estando, portanto, ambos prestando serviços ao mesmo empregador em períodos simultâneos (maio a agosto de 2008). Depoimento totalmente válido. Esta testemunha, inclusive, afirmou que embora não tenha presenciado o Sr. Fabrício destratando o reclamante, presenciou o mesmo destratar outros funcionários, como o Sr. Gil e Vieira. Tal testemunho comprova as investidas do Sr. Marcos Fabrício, que contava com hierarquia superior na reclamada, contra os empregados desta, revelando verdadeiro assédio moral.

Já a segunda testemunha, Sr.^a JULIANA LEAL MACEDO, asseverou que "o reclamante ao sair da sala, retornou em seguida juntamente com o Sr. Fabrício que o agredia fisicamente com cabeçadas e pontapés; que a depoente sai correndo para pedir ajuda, tendo o reclamante conseguido fugir pelas escadas; que no mesmo dia a depoente levou o reclamante ao IML". O que comprova a existência de dano moral e físico ao reclamante.

As testemunhas da reclamada afirmam que houve a briga entre o reclamante e o Sr. Marcos Fabrício, funcionário da reclamada e companheiro da representante da Reclamada (fl. 224v).

A indenização por danos morais encontra-se assegurada no nosso ordenamento pátrio, conforme se infere do art 5º, incisos V e X da Constituição Federal, sendo competência da Justiça do Trabalho dirimir conflitos dessa natureza entre empregados e empregadores, derivados da relação de emprego ou com esta relacionados, na forma do art. 114/CF.

O art. 927 do Código Civil também dispõe que todo aquele que causar danos a outrem através de ato ilícito fica obrigado a indenizá-lo, cabendo à parte que alega comprovar a existência denexo de causalidade entre o ato praticado e o resultado danoso.

Assim, o deferimento de indenização por danos oriundos de assédio moral praticado no ambiente de trabalho requer comprovação convincente do prejuízo alegado e do seu grau de lesividade.

Neste contexto, faz-se importante destacar a definição formulada pela Doutora em Direito do Trabalho Sônia Mascaro Nascimento, no sentido de que o assédio moral corresponde a uma "conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções." (in "O assédio moral no ambiente do trabalho". Revista LTr, v. 68, n. 8 - São Paulo: LTr, agosto/2004, p. 922-930).

No caso dos autos, observa-se que a prova oral confirmou o sofrimento alegado pelo obreiro, demonstraram a reiterada agressão psicológica por parte do Sr. Marcos Fabrício bem como sua conduta grosseira em partir para o uso arbitrário das próprias razões para impingir ao reclamante conduta condizente com seu querer pessoal e não aceito pelo recorrido.

Sobre a matéria semelhante (acidente do trabalho), Sebastião Geraldo de Oliveira assim explica: "uma vez constatado que o empregado foi vítima de algum acidente ou doença cabe verificar em seguida o pressuposto do nexo causal, isto é, se há uma relação de causa e efeito ou liame de causalidade entre tal evento e a execução do contrato de trabalho. Se o vínculo causal for identificado, então estaremos diante de um acidente do trabalho conforme previsto na legislação; no entanto, se não for constatado, torna-se inviável discutir qualquer indenização."

A prova trazida aos autos, pelos depoimentos de fls. 211, 223v e 224, foram no sentido de que o desfecho de golpes contra o reclamante se deram em função de desavenças no decorrer do contrato de trabalho.

Constatada a ocorrência do dano e o nexo de causalidade, tendo como causa o dano físico e moral no ambiente de trabalho e a atividade funcional, resta perquirir a existência de culpa para estabelecer o dever do empregador de indenizar a reclamante.

Na situação vivenciada pelo autor, não há dúvida de que a reclamada contribuiu com culpa para o ocorrido, já que os golpes sofridos pelo reclamante foram desferidos por pessoa de hierarquia superior dentro da empresa reclamada gerando para o obreiro a incapacidade laboral para o trabalho no ambiente desta.

Evidenciada, pois, por sua conduta, a responsabilidade do reclamado pelas sequelas decorrentes da ocorrência do fato no curso do contrato laboral que ocasionaram a rescisão contratual entre as partes, sendo certo o abalo moral e o sofrimento físico e psicológico do reclamante, devida é a indenização por danos morais.

Portanto, é a reclamada responsável pelos danos morais sofridos pelo reclamante.

Com relação ao quantum indenizatório, considerando-se que a compensação por danos morais não deve constituir meio de enriquecimento, mas que seja capaz de tolher o ofensor de voltar a praticar o ato ilícito, restaurando, tanto quanto possível, o equilíbrio interno do ofendido, bem como não sendo possível a sua aferição exata e objetiva, o valor deve ser fixado por arbitramento, com moderação, proporcionalidade e razoabilidade, levando em conta as circunstâncias do caso.

Nesse contexto, entendo razoável o valor arbitrado pelo Juízo a quo de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais - aproximadamente 15

remunerações do reclamante) de indenização por danos morais, uma vez que apresenta equilíbrio entre o abalo sofrido pela reclamante e a condição financeira do reclamado, já que este é uma empresa de grande porte.

Nega-se provimento ao recurso.

Da fixação da base remuneratória

O recorrente adesivo, o reclamante, requer a alteração da base salarial para R\$ 1.300,00 (um mil e trezentos reais) sob o argumento de que realizava apreensões de veículos (10 ao mês) e que a remuneração por tal serviço era de R\$ 50,00 (cinquenta reais) por veículo.

A recorrente ordinária, a reclamada, por seu turno, aduz, inclusive, que a decisão de primeiro grau é incoerente ao reconhecer o fato relacionado ao confronto corporal entre o Sr. Marcos Fabrício e o reclamante, que teria por base a dissidência em torno do valor das apreensões, e não deferir a remuneração das mesmas ao obreiro.

Com razão o obreiro e com parcial razão a reclamada.

A reclamada tem razão na parte em que o juízo de primeiro grau, embora reconheça o confronto havido entre as partes desprezou seu real motivo. Ora, a dissidência entre as partes foi resultado da não partilha, por parte do reclamante, do bônus auferido pela apreensão de veículos, as testemunhas dão conta disso. Veja-se que pelo depoimento da segunda testemunha da reclamada há menção expressa ao pagamento de bônus ao funcionário que realiza a apreensão de veículos.

Ora, se há remuneração pela apreensão de veículos e o desentendimento entre o reclamante e o Sr. Marcos Fabrício se deu em virtude disso, a consequência lógica é o reconhecimento do pagamento de valores por fora ao reclamante.

À mingua de prova robusta em sentido contrário ao arguido pelo autor, mister que se reconheça como verdadeira a alegação do pagamento de R\$ 500,00 (quinhentos reais) por mês, por fora, relativos à apreensão de 10 veículos, o que faz totalizar a remuneração do obreiro em R\$ 1.300,00 (um mil e trezentos reais).

Entretanto, tal posicionamento restou vencido pelo d. Revisor que adotou tese no sentido de que a base remuneratória deve ser fixada em R\$ 1.050,00 (um mil e cinqüenta reais), conforme transcrição de sua fundamentação, a qual peço vênia para transcrever:

"É certo que o obreiro não foi contratado para a busca de veículos, haja vista existir uma função específica na empresa destinada unicamente ao exercício dessa atividade, denominada de localizador, sendo que este recebia, segundo relatado pela Sra. Juliana Leal (fl. 224) e comprovado nas solicitações de faturamento (fls. 37/75), na base de R\$ 150,00 por veículo apreendido.

Embora não haja prova de quanto efetivamente era a remuneração do reclamante, a s Sra. Juliana declarou também que os estagiários recebiam R\$ 50,00 por veículo. Ora, se um estagiário recebia a esse numerário, ocupando ele posição hierarquicamente inferior em relação a um auxiliar jurídico, bacharel em Direito (ao menos é o que se espera), não se admite irrazoável a informação do próprio reclamante de que recebia também R\$ 50,00 por veículo, razão por que se aceita que percebia este valor.

No tocante à média mensal de veículos apreendidos, constam dos autos as referidas solicitações de faturamento, em que há dados do contrato objeto da cobrança e dos valores a faturar, a depender da forma com foi solucionada a cobrança (fls. 34/75). Ocorre, porém que a única identificação existente, em todas elas, é a da advogada Juliana Leal, responsável pelo setor jurídico da empresa. Como dito, é impossível saber, ao certo, quanto seria a média de apreensões feitas pelo reclamante e por qualquer outro funcionário da empresa.

Diante disso, impõe-se um arbitramento. Tomando-se como base o mês de novembro/2008, sobre o qual existem mais informações, houve 23 solicitações de faturamento por apreensão de veículo, de R\$ 150,00 cada. Nesse sentido, considerando o fato de que o reclamante não poderia fazer a mesma média dos localizadores, contratados especificamente para a busca de veículos, e que outros funcionários também exerciam essa atividade, arbitra-se uma média de 5 veículos por mês para o reclamante.

Sendo assim, tendo em conta que recebia R\$ 50,00 por veículo, acresce-se à sua remuneração o importe de R\$ 250,00 por mês decorrentes da busca de veículos, que, somados ao fixo de R\$ 800,00, totalizam R\$ 1.050,00 mensais.

Dá-se parcial provimento ao recurso do reclamante para reconhecer que a remuneração mensal por ele recebida perfazia-se em R\$ 1.050,00 mensais, para fins de cálculo das verbas rescisórias".

Das demais verbas

Provado o vínculo empregatício e reconhecida a nova base de cálculo das verbas rescisórias mister que se determine que referidas parcelas sejam calculadas no novo patamar, tais como, aviso prévio indenizado, multa do art. 477, §8º, da CLT, saldo de salários de 3 dias, 13º salário proporcional, férias proporcionais com o 1/3 constitucional, FGTS com a multa de 40%, Reflexos sobre férias, horas extras.

Consideram-se, por fim, prequestionados todos os artigos constitucionais e legais lançados pelos recorrentes nas razões do recurso, posto que inexistente a obrigatoriedade de pronunciamento expresso do julgador sobre cada item citado pelos mesmos. É o que dispõe a OJ nº 118 da SDI-I do TST: "Havendo tese explícita sobre a matéria, na decisão recorrida, desnecessário contenha nela referência expressa do dispositivo legal para ter-se como prequestionado este."

Por tais fundamentos,

CONCLUSÃO

ACORDAM os Desembargadores da Primeira Turma do TRT da 22ª Região, por unanimidade, conhecer dos recursos ordinário e adesivo, exceto quanto à jornada de trabalho por ausência de interesse recursal, rejeitar as preliminares arguidas e, no mérito, negar provimento ao recurso ordinário e dar parcial provimento ao recurso adesivo para elevar a base remuneratória do obreiro para R\$ 1.050,00 (um mil e cinquenta reais). Vencido, parcialmente, o Exmo. Sr. Desembargador Wellington Jim Boavista (Presidente) que dava provimento ao recurso ordinário para reduzir a indenização por danos morais para R\$ 10.500,00 (dez mil e quinhentos reais).



**PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 22ª REGIÃO**

PROCESSO Nº: 00394-2009-001-22-00-9

EMENTA:

ASSÉDIO MORAL - DANO MORAL - QUANTIFICAÇÃO DO DANO. O Valor da indenização por danos morais, deve ser mensurado de acordo com a extensão do dano, evitando-se a desproporção excessiva entre a gravidade da culpa e o dano, art. 944, parágrafo único do Código Civil.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de RECURSO ORDINÁRIO oriundos da 1ª Vara Federal do Trabalho de Teresina, onde figuram como partes: ENGUIA GEN PI LTDA, recorrente e ITAMAR DE SOUSA JÚNIOR, recorrido.

Tendo sido designado, quando do julgamento, como redator do acórdão, adoto, permissa venia, o relatório da MM. Desembargadora Relatora:

Trata-se do recurso ordinário de fls. 84-93, manejado pela parte reclamada contra a sentença de fls. 67-72, mediante a qual a instância primária julgou procedente o objeto da reclamação, para reconhecer a relação de emprego no período de 18.01.2008 a 16.02.2009, bem assim a despedida indireta, de sorte a deferir as seguintes parcelas: aviso prévio; férias simples (01 período) e proporcionais (02/12), acrescidas de 1/3; 13º salário (14/12); saldo de salário (16 dias - fevereiro de 2009); FGTS não depositado; multa de 40% sobre a integralidade dos depósitos fundiários; multa do art. 477 da CLT; indenização do seguro-desemprego (04 cotas); e indenização por danos morais (R\$ 10.000,00). Condenou, ainda, na obrigação de proceder às respectivas anotações na CTPS. Concedeu ao obreiro, por fim, os benefícios da justiça gratuita.

A recorrente reitera, nas suas razões recursais, a tese de justa causa por abandono de emprego, defendendo, outrossim, que o obreiro jamais sofrera assédio moral por desvio de função.

Assim, requer a reforma da sentença a quo, de sorte a julgar-se improcedente o objeto da reclamação.

Contrarrazões da parte recorrida, às fls. 99-102, pela manutenção integral do decism.

É o relatório.

VOTO

Do conhecimento:

Presentes os pressupostos, conheço do apelo da reclamada.

Mérito:

A matéria fática encontra-se devidamente provada nos autos, no caso, o desvio de função a que foi submetido o obreiro, como bem ressaltou o julgado primário, ensejando a ruptura contratual, na forma preconizada e respectivos consectários legais.

Entretanto, vejo incompatibilização quanto ao postulado e deferido ao seguro desemprego, tendo-se em vista a ausência de prova quanto aos pressupostos necessários ao seu deferimento.

Ainda, quanto ao dano moral, face às circunstâncias, salário do autor, seu tempo de serviço e modo como ocorreu, embora tenha dado motivo à ruptura contratual, entendo exagerado o valor fixado, razão pela qual há que ser reduzido para o patamar de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), além das demais cominações impostas, excluindo-se, como já se mencionou, apenas a indenização do seguro desemprego.

ISSO POSTO, acordam os Desembargadores do Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região, por unanimidade, conhecer do recurso ordinário e, no mérito, por maioria, dar-lhe parcial provimento para afastar da condenação a indenização do seguro-desemprego e reduzir a indenização por danos morais para R\$ 5.000,00.