



Cresce no Brasil o número de ações por assédio moral

O jornalista Carlos Eduardo Xerém, de Belo Horizonte, acaba de ganhar indenização, por danos morais, de R\$ 20 mil, numa das primeiras ações no Brasil que julgou um caso de assédio moral em redações de jornal. Na sentença que condenou o jornal *Estado de Minas*, a juíza Graça Maria Borges de Freitas, da 3ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte diz que o caso se aproxima do assédio moral.

O processo por assédio moral, também chamado por alguns de “terror psicológico no trabalho”, tem crescido nos tribunais brasileiros. Diferente do assédio sexual e considerado um tipo de dano moral moral, o assédio moral se define como o ato de perseguição e constrangimento contra trabalhadores em seu ambiente de trabalho por seus superiores.

Carlos Xerém trabalhou 1996 a 2002 como repórter da editoria de economia do *Estado de Minas*. No processo, afirmou que nunca tivera dificuldade de relacionamento com seus chefes. Os problemas começaram a partir de novembro de 2001, quando passou a se sentir agredido e humilhado pela nova editora de economia, Ana Cristina D’Angelo.

Segundo o advogado de Xerém, **Eurico Leopoldo de Rezende Dutra**, do escritório Ribeiro, Rezende, Santiago, Tamm Advogados e Associados, o comportamento da chefe causou um grande dano a ele. “A jornalista o tratou de forma desrespeitosa ferindo a dignidade do meu cliente. Fazia constantes críticas aos berros, com o objetivo de humilhar o jornalista perante os colegas. Dizia que a matéria estava ruim, mal apurada e que isso era fruto da incompetência dele”.

De acordo com a sentença da juíza, a prova dos autos, inclusive com depoimento de testemunha, confirma a alegação do autor, demonstrando por parte da chefe, um desrespeito das regras éticas do profissional do jornalismo. E conclui dizendo que a utilização de adjetivos desqualificantes entra nos limites do assédio moral.

Ana Cristina D’Angelo afirmou que não foi ouvida no processo e que não demitiu o repórter — Xerem foi demitido por outro editor. Segundo a jornalista, ela não era a única descontente com o comportamento do repórter. “Subeditores reclamavam que ele não queria atender às ordens deles, recusando-se, entre outras coisas, a fazer reportagens cuja pauta chegava por fax”, afirmou.

Perseguição

O termo “assédio moral” passou a ser usado recentemente e uma de suas primeiras menções em tribunais ocorreu em novembro de 2002. Mesmo assim **Mário Gonçalves Júnior**, advogado do escritório Demarest e Almeida Advogados, pós-graduado em Direito Processual Civil e Direito do Trabalho, diz que o abuso do empregador, como motivo de rescisão de contrato de trabalho consta na CLT desde 1943.

O assédio moral está também previsto na legislação do funcionalismo público de diversos municípios e estados e da União, com dispositivos semelhantes aos da CLT.

A lei municipal 13.288, de 2002, São Paulo, conceitua assédio moral como: “todo tipo de ação, gesto ou



palavra que atinja, pela repetição, a auto-estima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício do funcionário, tais como: marcar tarefas com prazos impossíveis; passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar crédito de idéias de outros; ignorar ou excluir um funcionário só se dirigindo a ele através de terceiros; sonegar informações de forma insistente; espalhar rumores maliciosos; criticar com persistência; subestimar esforços”.

Gonçalves Júnior define o assédio como “perseguição implacável”, por ser uma situação consciente, em que o objetivo do patrão está em destruir o empregado, com intenção constante de prejudicá-lo.

Não foi outra coisa que aconteceu com a empregada de uma empresa mineira, afastada por problemas de saúde. Toda vez que precisava ir ao ambulatório da empresa, a funcionária era seguida por seguranças que não permitiam que ela parasse em outros setores da fábrica em seu caminho. O Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais considerou este comportamento um caso típico de assédio moral, decidindo pela indenização de R\$ 25 mil à funcionária.

Eles entenderam que a empregada sofreu perseguição física e discriminação, tornando-se alvo de deboche, humilhação e chegando mesmo a despertar compaixão nos colegas.

Condições de trabalho

Mário Gonçalves Junior lembra que “cabe ao empregador permitir e dar todas as condições para que o trabalhador possa realizar seu trabalho.” Por isso, o artigo 483 tipifica como falta grave do patrão: exigir serviços superiores às forças do empregado; tratar o empregado com rigor excessivo; não cumprir o contrato firmado; reduzir o seu trabalho, com o propósito de esvaziar sua função.

Com o intuito de pressionar os funcionários mais antigos a aderirem o Plano de Demissão Voluntária, a empresa Ferroban Ferrovias Bandeirantes S/A, antiga Fepasa, resolveu isolá-los em uma sala conhecida como “aquário”, uma insinuação à suposta ociosidade dos funcionários.

Os empregados discriminados foram apelidados de “4.49”, uma alusão à cláusula do contrato coletivo que lhes garantiu a estabilidade. Eram conhecidos também como “javali”, uma alusão à frase “já vali alguma coisa”.

Acionada pela ex-funcionária Maria Aparecida Berci a 47ª Vara do Trabalho de São Paulo, pelo juiz Carlos Roberto Ferraz de Oliveira Silva, condenou a Ferroban a pagar uma reparação de R\$ 50 mil.

“O reconhecimento do assédio moral demonstra que ao empregador também são impostos limites nas suas ações relacionadas ao empregado”, conclui o advogado **Eli Alves da Silva**, que representou a funcionária.

As diferenças do assédio

Embora as diferenças sejam sutis e subjetivas, não se pode confundir assédio moral com pressão de trabalho. Um mero problema de relacionamento ou estresse não é assédio moral. No assédio há uma



perseguição constante de um empregado ou um grupo, levando a pessoa à exposição repetitiva de situações constrangedoras que podem causar danos psicológicos. As desqualificações constantes vão minando a autoconfiança do trabalhador que passa a se sentir diminuído e muitas vezes incapaz de realizar suas funções, sem que ele consiga esquecer com o tempo as atitudes do patrão.

A pressão no local de trabalho é conjuntural, estrutural, não é perseguição. “Meta de produção não é assédio moral, trabalhar muito, e sempre, faz parte da competitividade do mercado. O assédio moral é uma conduta reiterada que aniquila psicologicamente o empregado. Fere a integridade psíquica, o equilíbrio emocional, a auto-estima do empregado e as atitudes do patrão podem muitas vezes, ter a intenção de forçar a demissão”, ensina Mário Gonçalves Junior.

A funcionária de uma empresa em Campinas recorreu à Justiça depois que seu patrão mandou colocar sua cadeira de trabalho em um corredor e a obrigou a ficar sentada lá durante todo o expediente.

A funcionária passou três dias em sua cadeira no corredor. O primeiro dia ela passou lendo a Bíblia. Depois parou. Nada fazia, enquanto a sala onde trabalhava permanecia de porta fechada. Constrangida e humilhada, a funcionária foi à polícia e fez um boletim de ocorrência sobre o abuso do patrão.

Para a Justiça, a determinação do chefe implicou em grande exposição da funcionária, que se sentia completamente humilhada diante dos seus colegas de trabalho. Condenada em primeira instância, a empresa recorreu e teve seu recurso negado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, em julho de 2003.

Primeiros casos

Uma das primeiras empresas a responder sobre o processo de dano moral no Brasil foi a fábrica em Vitória, Espírito Santo, de uma multinacional fabricante de cerveja. Em novembro de 2002, deu entrada no Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região, no Espírito Santo, processo alegando abuso dos chefes da empresa no tratamento com seus empregados.

A empresa estabelecia metas de quotas a serem atingidas por seus empregados. Antes de terminar o mês, era feita uma averiguação, e o empregado que estivesse próximo de atingir a quota, tinha uma nova cota estabelecida para o outro mês, para que o objetivo não fosse alcançado.

Diante das reclamações dos vendedores, os chefes ameaçavam com a perda do emprego: “Quem não estiver satisfeito, que peça demissão e ou vá discutir seus direitos na Justiça”. Os empregados que não atingissem as quotas eram chamados de “fracos, incompetentes, incapazes de produzir”. Eram também obrigados a “dançar na boquinha da garrafa”, diante dos colegas.

Para a Justiça ficou configurado o assédio moral porque as pessoas eram desestabilizadas colocando seus erros em evidência, traçando objetivos impossíveis de serem realizados e tarefas absurdas ou inúteis, levando o trabalhador a ter sérios danos psicológicos pela pressão constante e exagerada que sofre.

Dignidade humana

Na opinião do advogado Mário Gonçalves, “o conceito de assédio moral é muito sutil, impossível de



classificar em um conceito objetivo, por ser muito abrangente. Envolver gestos e pequenos atos cometidos. Por isso, nenhuma lei consegue citar o fenômeno sem exemplos de conduta.”

Em dezembro de 2003, a procuradoria Regional do Trabalho da 5ª Região, na Bahia, entrou com Ação Civil Pública contra o gerente de vendas da empresa Frevo Brasil Indústria de Bebidas. Acusado perseguir seus subordinados de forma extremamente exagerada, foi processado.

Segundo a denúncia, o gerente ofereceu uma funcionária com baixo desempenho profissional como “prêmio” aos vendedores que atingissem a cota de vendas ou a clientes que adquirissem os produtos da empresa. Teria queimado com um isqueiro as nádegas de outra funcionária e obrigado funcionários a usar saias ou segurar um pênis de borracha.

Segundo o procurador-regional do Trabalho, Manoel Jorge e Silva Neto, o gerente é autor de uma série de atos que terminaram “por se converter na mais grave sucessão de transgressões à dignidade dos trabalhadores de que tivemos notícia, alcançando mesmo as raias do absurdo e do inacreditável”. Estarrecido, o procurador classificou o caso como afronta pública e atrocidade contra o corpo de trabalhadores da acionada.

O gerente negou as acusações em depoimento na Procuradoria Regional do Trabalho, da 5ª Região. Segundo o procurador, a conduta do gerente se configura em assédio moral. Na Ação Civil Pública, pediu indenização de R\$ 10 milhões por dano moral coletivo contra os trabalhadores, já que a empresa teria sido conivente com as atitudes do gerente. Pede também que a empresa expeça norma interna contendo informação sobre o conceito de assédio moral, suas implicações no campo do relacionamento entre os trabalhadores.

Date Created

02/07/2005