

Prejudicar empregado para forçar sua saída é assédio moral, diz TRT-7

Por tentar “asfixiar profissional, financeira e psicologicamente a reclamante, visando à sua saída”, o Tribunal Regional do Trabalho de 7ª Região negou recurso da TIM Celular contra ex-funcionária demitida enquanto era gestante. A corte manteve a condenação por dano moral decidida em primeiro grau.

“Os danos morais decorrentes da conduta patronal são inegáveis, pois a ninguém é dado refutar que a imposição de metas inatingíveis, redução da média remuneratória e conseqüente ataque à dignidade do trabalhador levam, inexoravelmente, a um estado de sofrimento íntimo extremo (...) caracterizando nítido assédio moral”, afirmou o relator da decisão, juiz convocado Paulo Régis Machado Botelho.

Segundo a autora, o rumor de que seria dispensada começou a se espalhar 45 dias antes de ser, de fato, demitida. Disse ainda que, no período, o tratamento dos chefes mudou radicalmente e que, embora a companhia soubesse das tarefas irreais que lhe eram passadas — vender celular pós-pago a um a rede que só aceitava comprar no modo pré, por exemplo — reduzia suas comissões se não as cumprisse. Por fim, reclamou que a empregadora a obrigava a arcar com despesas de viagens, só reembolsando o valor muito tempo depois.

A alegação da funcionária foi aceita pela 14ª Vara do Trabalho de Fortaleza, que estabeleceu multa de R\$ 20 mil a título de indenização. Insatisfeitas, tanto a autora quanto a ré recorreram: a primeira pedindo a anulação da sentença e a segunda solicitando a majoração da multa.

Preliminarmente, a empresa alegou ocorrência de julgamento *extra petita* e cerceamento de defesa, pois a oitiva de sua testemunha teria sido indevidamente negada. Ambos os argumentos foram negados, já que, de acordo com Botelho, a aplicação do artigo 475-J do Código de Processo Civil — que prevê multa de 10% do valor da condenação em caso de descumprimento de decisão judicial — pode ser imposta independentemente de requerimento, e a ré apenas requereu a notificação de sua testemunha na própria audiência, quando deveria tê-lo feito 15 dias antes.

“O processo do Trabalho não deve se manter menos efetivo do que o processo comum, pois tal desigualdade seria injustificável, caracterizada pela teratologia de, por exemplo, um banco poder executar um trabalhador por regras céleres e inovadoras do Processo Civil, ao passo que o empregado bancário o executaria seguindo o sistema arcaico da CLT”, disse o juiz.

Quanto ao mérito, a TIM sustentou que não praticou qualquer ato que configurasse assédio moral, tanto é que a trabalhadora apenas ingressou com a ação dois anos após a ruptura do contrato. Disse ainda que não há prova da alegada perseguição — “todos os empregados eram reembolsados das despesas de viagens no final” — e nem da estipulação de metas inatingíveis — “a autora é que se encontrava desmotivada”.

Para o juiz, no entanto, a ré não atacou os fundamentos da sentença, nem indicou quais as provas

existentes nos autos subverteriam a conclusão adotada. “O depoimento da preposta da empresa seguiu a mesma linha, ou seja, foi marcado pela vagueza e desconhecimento dos fatos alegados, podendo ser tomado como verdadeira confissão ficta”, afirmou.

Já a demanda da funcionária foi parcialmente atendida. Embora o TRT-7 tenha rejeitado a majoração da indenização — “sua fixação revela-se suficiente tanto para desestimular a repetição do ato ilícito por parte da reclamada, quanto para conferir reparação justa à autora” — aceitou a reclamação relativa aos honorários, já que “a presença do advogado nas lides trabalhistas deve ser incentivada”.

“Por esta razão, e a despeito do disposto na Lei 5.584/1970, interpretada pelas Súmulas 219 e 329 do Tribunal Superior do Trabalho, devem ser concedidos os honorários advocatícios, no percentual de 15% sobre o valor da condenação”, concluiu Botelho. Seu voto foi seguido por unanimidade.

Recurso Ordinário [0203700-26.2009.5.07.0014](#)

Date Created

08/08/2012