



Obrigar funcionário público a tirar licença prêmio é assédio moral

Empresa pública que obriga servidor a tirar licença prêmio comete assédio moral, e deve pagar indenização ao funcionário. Assim concluiu a Turma Recursal de Juiz de Fora (MG) ao manter sentença que havia condenado a Empresa Municipal de Pavimentação e Urbanização (Empav) a readmitir um engenheiro agrônomo no trabalho e a reparar os danos morais causados a ele.

O servidor moveu ação alegando que, desde julho de 2013, tem sido vítima de assédio moral, pois foi forçado a tirar licença prêmio por quatro meses e, quando voltou ao trabalho, em outubro de 2013, foi novamente obrigado a usufruir de mais quatro meses da mesma licença, tendo se recusado a assinar a comunicação desse segundo período. Por isso, pleiteou o retorno imediato às suas funções, bem como uma indenização pelo assédio moral sofrido.

Em defesa, a Empav alegou que a licença prêmio concedida foi legal e que a oportunidade e conveniência desse direito é ato privativo do seu diretor presidente. Mas o juízo de primeira instância deu razão ao funcionário público e declarou ilegal a licença prêmio concedida a partir de novembro de 2013, determinando o retorno imediato do empregado ao trabalho. A empresa foi condenada ainda a pagar indenização por dano moral no valor de R\$ 93 mil.

A empresa pública recorreu da sentença. Contudo, a Turma Recursal de Juiz de Fora manteve a condenação, apenas reduzindo o valor da indenização.

Para a juíza relatora convocada, Maria Raquel Ferraz Zagari Valentim, o empregador tem legítimos poderes diretivo, administrativo e disciplinar. Mas o exercício desses poderes é delimitado pelo respeito à dignidade do empregado, sendo passível de reparação qualquer atitude do empregador que diminua a condição e prestígio moral do trabalhador.

Em seu voto, a relatora define assédio moral como "a situação de violência psicológica intensa sobre o empregado, prolongada no tempo, que acaba por ocasionar, intencionalmente, dano psíquico, marginalizando-o no ambiente de trabalho". Maria ressalta que, para que se configure o dano indenizável, tem de haver prova cabal do tratamento discriminatório e rigoroso do superior hierárquico sobre a vítima.

Analisando as normas contidas no Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS), estabelecido entre a Empav e o sindicato da categoria, a juíza convocada concluiu que esses dispositivos não atribuem à empresa a faculdade de conceder a licença prêmio ao empregado, ficando claro que esse é um direito a ser exercido por cada trabalhador.

"Note-se que em nenhum momento se extrai da referida norma (artigo 25 do PCCS) a possibilidade de concessão ex officio pela administração", apontou a relatora do caso.

No entender de Maria, ficou caracterizada a violência psicológica contra o engenheiro, tendo em vista a conduta abusiva da ré ao lhe impor o gozo da licença prêmio e a ociosidade, de modo a afastar o empregado do ambiente de trabalho. Frisou que o ato do empregador foi arbitrário, não encontrando



respaldo no PCCS.

A relatora deu razão à empregadora apenas quanto ao valor da indenização arbitrado pela primeira instância, considerado desproporcional à ofensa. Acompanhando o entendimento, a Turma Recursal deu provimento parcial ao recurso da ré, reduzindo o valor da indenização por danos morais para R\$ 30 mil. *Com informações da Assessoria de Imprensa do TRT-3.*

Clique [aqui](#) para ler a decisão da Turma Recursal de Juiz de Fora.

Processo 0001673-54.2013.5.03.0037/RO

Date Created

24/12/2014