

Processo: 0056500-56.2009.5.03.0004 RO - RO
Data de Publicação: 10-03-2010 - DEJT - Página: 84
Órgão Julgador: Segunda Turma
Tema: ASSÉDIO MORAL - CARACTERIZAÇÃO
Relator: Sebastião Geraldo de Oliveira
Revisor: Luiz Ronan Neves Koury

EMENTA: ASSÉDIO MORAL. LESÃO À INTIMIDADE E IMAGEM DO TRABALHADOR. DANOS MORAIS. O apontamento desrespeitoso e jocoso pela supervisora da reclamante, perante os demais presentes no ambiente de trabalho, a respeito de aspectos relativos a suposta opção sexual da trabalhadora, constitui conduta que atenta contra a preservação e o respeito à intimidade e imagem da laborista, valores resguardados constitucionalmente (art. 5º, X, da CF), pressupostos para a promoção de condições dignas de trabalho. O mesmo se pode dizer quando à fiscalização sistemática da superior hierárquica sobre as idas da autora ao banheiro. O empregado tem direito de ter preservada a sua intimidade, sem interferência do empregador sobre questões a ela afetas, o que inclui privacidade sobre aspectos íntimos de sua vida e personalidade. Constitui lesão à imagem do empregado a referência discriminatória e preconceituosa a ele por parte do preposto da empresa, com alusão a aspectos íntimos de sua vida privada. Evidencia-se, dessa forma, que a reclamante era alvo de perseguição por parte de sua superior hierárquica, sendo exposta a inúmeras situações humilhantes, sofrendo medidas abusivas de constrangimento no trabalho, de forma repetida e prolongada, que causaram dano à sua dignidade (art. 1º, III, da CF), o que permite reconhecer o assédio moral configurador da obrigação da reclamada de indenizar a autora pelos danos morais sofridos, conforme artigos 186, 187, 927 e 932, III, do CC.

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos de recurso ordinário, oriundos da 4ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, proferiu-se o seguinte acórdão:

1. RELATÓRIO

A reclamada interpõe o recurso ordinário de f. 188/203, insurgindo-se contra a sentença de f. 175/187, aduzindo ser indevida a indenização por danos morais decorrentes de assédio moral, protestando outrossim contra o reconhecimento da rescisão indireta e requerendo, sucessivamente, redução da verba indenizatória.

Comprovação do recolhimento de custas e depósito recursal às f. 205/206.

Contrarrazões às f. 217/223.

Procurações às f. 40 e 147.

É o relatório.

2. JUÍZO DE ADMISSIBILIDADE

Presentes e regulares todos os pressupostos objetivos e subjetivos de admissibilidade do recurso, dele conheço.

Não conheço, entretanto, das contrarrazões da reclamante, por intempestivas. A respectiva intimação para a autora foi publicada em 01.12.2009, terça-feira (f. 207), tendo sido, no entanto, as contrarrazões apresentadas somente em 10.12.2009, quarta-feira (f. 208), fora, portanto, do octídio legal.

3. JUÍZO DE MÉRITO

1. Danos Morais

Diz a reclamada ser indevida a indenização por danos morais decorrentes de assédio moral, pois não teria a autora provado as perseguições e humilhações afirmadas na inicial. Sucessivamente, pugna pela redução da verba indenizatória.

Afirmou a reclamante, na exordial, que foi contratada, em 03.10.2007, para exercer a função de **operadora de máquina de digitalização**, tendo a ruptura contratual se dado em abril/2009.

Disse que *“vem sendo perseguida pelos seus superiores hierárquicos, dentre eles, a supervisora _____, que vem aplicando advertências sem motivos justos, realizando pressão para que a reclamante pedisse demissão e tratando a mesma com rigor excessivo, sempre se direcionando à reclamante de forma grosseira aos berros. Fora tais perseguições, a reclamante é vítima de conduta delituosa, tipificada até mesmo em nossa legislação, pois a mesma vem sendo acusada pela sua gerente de ser lésbica, constituindo difamação. Durante toda a jornada de trabalho a reclamante tem que ouvir piadinhas nesse sentido, mencionando a referida supervisora que a reclamante “se veste como homem”, que “mantém relacionamento afetivo com outras mulheres”*. Narrou ainda que havia sido compelida a assinar autorização para que a reclamada pudesse descontar de seus salários valores referentes a danos nos produtos utilizados e que recebia em atraso seus salários.

Em depoimento pessoal, ao contrário do que afirma a recorrente, a autora reafirmou as perseguições citadas na inicial: “era

perseguida pela Sra. _____, a qual era sua supervisora; que já foi chamada por esta de lésbica; que a supervisora chamava a sua atenção sem motivo aos gritos na frente de outras pessoas; que também era falado sobre sua boca, seu nariz, seu cabelo; que se lembra das advertências das fls. 68 e seguintes; que não concorda com as advertências; que a reclamante não teve atrito com outros funcionários; que não revidava as ofensas da supervisora; que deixou de ir trabalhar após a 2ª suspensão; que a empregada _____ reclamou para a _____ da conduta da reclamante, sendo que a supervisora deu-lhe advertência sem ouvi-la e saber se era verdade que a reclamante estava tumultuando o trabalho; que não brigou com a _____; que a empregada _____ disse que ia bater na reclamante; que a reclamante chegou a pedir para ser mandada embora por causa dos maus tratos” (f. 171).

As advertências a que faz alusão a reclamante incluem, dentre outras, a de f. 68, assinada pela autora, datada de 29.11.2007, de seguinte teor: *“(...) fica a senhora advertida pela primeira vez formalmente após advertências verbais por insubordinação, descumprimento de ordens pessoais de serviço. Comunicamos que incidê falta grave o empregado que, advertido pelo empregador, o retruca de maneira insólita e desrespeitosa.”*

Também a advertência de f. 71, assinada por duas testemunhas, datada de 01.08.2008, faz referência a *“tratar de forma desrespeitosa seu superior hierárquico”*.

Ouvida como informante, a empregada _____, apontada pela reclamante como autora das humilhações por ela sofridas, disse que *“nega ter insultado a reclamante, ter mandado outros empregados verem o que a reclamante fazia no banheiro; que apenas chamava a atenção da reclamante quando esta proferia palavras de baixo calão dentro da empresa; que a reclamante nunca brigou com a depoente; que nunca chamou a reclamante de lésbica; que a depoente repassava as condutas da reclamante para o departamento pessoal para que este tomasse as providências cabíveis”* (f. 173).

Apesar de esta informante ter dito que nunca brigou com a depoente, o seu próprio relato de que *“chamava a atenção da reclamante quando esta proferia palavras de baixo calão dentro da empresa”*, somado às advertências relatadas acima, datadas de 29.11.2007 e 01.08.2008, revelam que o relacionamento entre a reclamante e a supervisora _____ era realmente conflituoso.

Sobre o trato entre a autora e a supervisora _____, ambas as testemunhas de parte da reclamante relataram a conduta extremamente desrespeitosa da supervisora para com a autora, com apontamento perante terceiros pela superior hierárquica de suposta opção sexual da autora, de forma jocosa, e de fiscalização sobre as idas da reclamante ao banheiro.

Com efeito, a depoente _____, arregimentada pela reclamante, disse que *“trabalhou na reclamada de 2005 a abril de 2009; que trabalhava no mesmo setor que a reclamante, nos mesmos horários; que o*

cartão de ponto era anotado corretamente; **que a _____ humilhava a reclamante, chamando-a de "sapatona", que isso foi ouvido pela depoente e por outras pessoas; que sempre que a reclamante ia ao banheiro, mandava outra empregada para saber o que ela estava fazendo; que a reclamante chorou muito no dia em que a _____ disse que a marca do pescoço da reclamante poderia não ser de homem e sim de mulher;** que às vezes a reclamante revidava, dizendo que a supervisora não tinha direito de ofendê-la e humilhá-la desta forma na frente de outros, mas não xingava a supervisora; que às vezes a reclamante não assinava o cartão de ponto, pois achava que tinha anotações incorretas e a supervisora não corrigia; (...); que o revide das ofensas ocorria desde o início das ofensas; **que a Sra. _____ falava que a reclamante se vestia como homem;** (...) que o rendimento da reclamante caía após as humilhações; que a Sra. _____ implicava com outros empregados dentro da empresa, inclusive com a depoente, **mas as humilhações eram só com a reclamante;** (...) que a reclamante já discutiu com outra empregada da reclamada, mas a depoente não se lembra do nome; que foram proferidas palavras de baixo calão entre a reclamante e a outra empregada; que no ambiente de trabalho às vezes haviam discussões entre os empregados; que o ambiente de trabalho não era respeitoso; que a reclamante já levou o conhecimento dos fatos ocorridos com a _____ ao supervisor de sua coordenadora, o qual não fez nada, pois disse que a coordenada era superior hierárquica da reclamante.” (f. 171, grifos acrescidos).

Por sua vez, a testemunha de parte da reclamante, _____, disse que “*trabalhou na reclamada desde maio de 2008 até fevereiro de 2009; que a Sra. _____ era supervisora da reclamante e da depoente; **que a _____ fiscalizava as idas da reclamante ao banheiro; que disse na frente de todos os empregados que a marca no pescoço da reclamante era feita por outra mulher;** que nunca viu a reclamante brigando com outros funcionários; que nunca viu a reclamante revidando as ofensas da supervisora; (...); que não sabe de motivos para a _____ perseguir a reclamante; que nunca presenciou a Sra. _____ falando sobre a roupa da reclamante; que não sabe sobre a produção da reclamante” (f. 172, grifos acrescidos).*

Diante das afirmações de ambas as testemunhas da autora sobre o trato humilhante da supervisora _____ para com a autora, e do indubitável relacionamento conflituoso entre estas duas empregadas, revelado inclusive pela própria informante _____ e pelas advertências juntadas pela própria ré, não se pode acolher como verdadeiro o quadro traçado pela testemunha de parte da ré, _____, de um ambiente de trabalho tranquilo, sem maiores atritos entre a supervisora e a autora: “*que trabalha na reclamada desde janeiro de 2005; que trabalhava junto com a reclamante; que nunca ouviu a Sra. _____ insultando a reclamante, mas que a supervisora fazia cobrança de produção dos empregados; que o tratamento com a reclamante não era diferente do ocorrido com os demais empregados; que não sabe de atritos, xingamentos e perseguições por conta das suspensões e advertências da reclamante; que a depoente nunca foi ao banheiro ver o que a reclamante*

estava fazendo; que já viu a reclamante chorando no banheiro por ter discutido com a empregada _____” (f. 172/173).

Ademais, no particular, há que se privilegiar as impressões da juíza sentenciante, que teve contato direto com as testemunhas, podendo observar detidamente o seu revelador comportamento ao depor.

Há que se destacar que a primeira advertência dirigida a autora por trato desrespeitoso de seu superior hierárquico data de 29.11.2007 (f. 68), há apenas cerca de dois meses da admissão (03.10.2007).

A outra advertência, sobre a mesma conduta, data de 01.08.2008 (f. 71).

Não se crê que, se a autora fosse a principal responsável pelo conflituoso relacionamento com a supervisora, tivesse a empresa tolerado por tanto tempo tal comportamento inconveniente por parte da subordinada, lembrando que a autora é que teve a iniciativa de não mais retornar ao trabalho desde 29.04.2009.

Portanto, diante do quadro narrado por ambas as testemunhas de parte da autora, tem-se que as advertências dirigidas à autora relativas ao trato desrespeitoso a seu superior hierárquico se inserem na conduta de perseguição à reclamante empreendida pela sua supervisora.

As testemunhas de parte da reclamante narraram claramente que a supervisora _____ apontava, de forma desrespeitosa e jocosa, perante os demais presentes no ambiente de trabalho, aspectos relativos a suposta opção sexual da autora, insinuando que a reclamante seria homossexual.

Ora, tal conduta por parte da preposta _____ é extremamente reprovável, atentando contra a preservação e o respeito à intimidade e imagem da autora, valor resguardado constitucionalmente (art. 5º, X, da CF), pressuposto para a promoção de condições dignas de trabalho.

A odiosa conduta da preposta da ré vai de encontro inclusive à proibição constitucional de se tomar o sexo dos empregados, o que inclui a opção sexual dos laboristas, como critério para questões relativas ao trabalho, como salário, exercício de funções e critério de admissão (art. 7º, XXX, da CF).

Ora, o empregado tem direito de ter preservada a sua intimidade, sem interferência do empregador sobre questões a ela afetas, o que inclui sua opção sexual, qualquer que seja ela, hetero ou homossexual, dado que deve ser irrelevante e, portanto, sequer questionado no ambiente de trabalho.

Atenta indubitavelmente, outrossim, contra a privacidade da autora a conduta da supervisora _____ de fiscalizar sistematicamente as idas

da reclamante ao banheiro, pretendendo apurar o que a autora lá fazia, conforme afirmado pelas duas testemunhas de parte da reclamante.

Sônia Mascaro Nascimento, em sua obra Assédio Moral, adverte que: *“A intimidade é a esfera da vida pessoal, secreta e livre de intromissão por estranhos; é o direito ao segredo pessoal de não ter certos aspectos íntimos de sua personalidade conhecidos por terceiros. Em respeito aos princípios constitucionais que protegem a intimidade do ser humano, o empregador deve utilizar-se de seu poder diretivo de forma não abusiva (...)”* (Assédio Moral, Ed. Saraiva, 2009, f. 73).

Sobre lesão à imagem, a referida autora leciona que *“Ao divulgar ou referir-se à imagem que determinado empregado possui, é proibido qualquer ato que resulte em lesão à honra, à reputação, ao decoro (também conhecido como “imagem moral”), à intimidade e a outros direitos da personalidade dos quais o trabalhador é titular. Tal conduta, que pode se configurar em um ato único ou repetitivo, pode dar origem a um dano moral por violação a um direito personalíssimo, reparável mediante indenização. De acordo com a jurisprudência trabalhista, expressões e apelidos preconceituosos, ligados ou não ao aspecto profissional, mas necessariamente depreciativos, podem caracterizar lesão à imagem (...)”*(Assédio Moral, Ed. Saraiva, 2009, f. 52, grifos acrescentados)

Veja-se que as testemunhas revelaram que a conduta da preposta da ré dirigia-se especialmente contra a reclamante, pelo que se tem que, de fato, a autora era alvo de perseguição por parte de sua supervisora, manifestada por repetidos atos ofensivos dirigidos à reclamante.

Destaque-se que, ao contrário do que afirma a recorrente, não há contradição entre os depoimentos das duas testemunhas de parte da reclamante, pois ambas afirmaram as citadas condutas desrespeitosas adotadas pela preposta _____.

Veja-se que a testemunha _____ refere-se a revide eventual (às vezes) por parte da autora, o que não contrasta com a afirmação da testemunha _____ de que a autora não revidada as agressões verbais da supervisora.

Outrossim, a testemunha _____ dá notícia de apenas uma briga da autora com outra empregada, o que, portanto, também não contrasta com a afirmação da testemunha _____ de não ter presenciado briga da reclamante com outros empregados. Tampouco é capaz de revelar natureza agressiva da reclamante o relato da testemunha _____ a respeito de uma briga isolada da reclamante com outra empregada, que, ao que tudo indica, trata-se da laborista _____, citada pela testemunha de parte da reclamada,

Não há, portanto, como não considerar que a reclamante não tenha sido exposta a inúmeras situações humilhantes, tendo sofrido medidas abusivas de constrangimento no trabalho, de forma repetida e prolongada, que

causaram dano à sua dignidade (art. 1º, III, da CF), e, portanto, à sua esfera moral.

Restou caracterizado, dessa forma, o assédio moral configurador da obrigação da reclamada indenizar a autora pelos danos morais sofridos, conforme artigos 186, 187, 927 e 932, III, do CC.

Quanto ao valor da indenização, entendo razoável o valor de R\$10.000,00, fixado na origem, compatível com a gravidade dos efeitos do dano causado, com o grau de culpa da empregadora, com o equilíbrio que deve haver entre a vedação do enriquecimento sem causa por parte do lesado e a capacidade econômica do causador do dano e, por fim, com a repercussão pedagógica na política administrativa da reclamada, com vistas a impedir a reincidência da empresa na conduta ilícita.

Nego provimento.

3.2. Rescisão Indireta

Sustenta a recorrente que, não provado o alegado assédio moral, não há que se falar em configuração da rescisão indireta, devendo ser reconhecido o pedido de demissão da reclamante, já que ela não mais retornou ao trabalho desde o dia 29.04.2009. Sucessivamente, diz que deve ser reconhecido o abandono de emprego.

O assédio moral, verificado no caso em tela, conforme examinado no item anterior, caracteriza-se justamente pela provocação de dano à moral e à dignidade do trabalhador, de modo a forçá-lo a deixar o trabalho.

A conduta da empregadora de assediar moralmente a trabalhadora deu-se de forma gradativa e prolongada, até que se tornasse insuportável a continuidade do contrato de trabalho, quando a autora deixou de fato o trabalho, não havendo, portanto, que se falar, sob esse aspecto, não ter havido imediatidade.

A ocorrência desse tipo de medida de constrangimento permite o reconhecimento da rescisão indireta, com base no artigo 483, alíneas “b” e “d”, conforme considerado pelo juiz sentenciante.

Com efeito, houve abuso da manifestação de poder por parte da reclamada, que se excedeu no exercício do seu poder fiscalizatório e disciplinar, podendo-se dizer ter havido tratamento da empregada pela superior hierárquica com rigor excessivo.

Outrossim, houve descumprido pela empregadora das obrigações legais e constitucionais decorrentes do contrato de trabalho, referentes ao respeito à dignidade, intimidade e imagem da autora.

Nada a reparar.

FUNDAMENTOS PELOS QUAIS,

O Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, pela sua Segunda Turma, unanimemente, conheceu do recurso, mas não das contrarrazões da reclamante, por intempestivas; sem divergência, negou provimento ao apelo.

Belo Horizonte, 02 de março de 2010.

SEBASTIÃO GERALDO DE OLIVEIRA

Desembargador Relator