

DANOS MORAIS – ATOS PRATICADOS EM GRUPO CORPORATIVO DE WHATSAPP

Orlando José de Almeida

Advogado Sócio de Homero Costa Advogados

Cristina Simões Vieira

Estagiária de Homero Costa Advogados

O dano moral é um tema recorrente no Judiciário. A sua configuração pode acontecer mediante várias modalidades, desde que praticados atos que violem “a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas”, sendo, conseqüentemente, “assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação” (art. 5º, X, da Constituição Federal).

No campo das relações de trabalho a sua concretização não se restringe a atos realizados nas dependências do beneficiário dos serviços.

De fato, podem ocorrer também em outros locais ou por intermédio de outros mecanismos, como é o caso de utilização de meios de comunicação, inclusive com alcance longe dos olhos do empregador ou do tomador dos serviços.

Aliás, o trabalho desenvolvido à distância, notadamente em *home office*, se tornou bastante comum nos tempos de pandemia que estamos atravessando.

O certo é que relacionamentos considerados abusivos, independentemente do local em que ocorrem, podem configurar dano moral, ainda que efetivados por meios e métodos de comunicação, como aqueles compartilhados em grupos corporativos.

Nesse contexto nos chamou a atenção uma notícia publicada no dia 7 de janeiro, no site do Tribunal Superior do Trabalho, a respeito de decisão proferida pela C. Corte, com o título **“Supervisora será indenizada por assédio de gestores em grupo corporativo de WhatsApp”**.

A matéria veiculada é oriunda de julgamento prolatado nos autos nº 1001303-33.2018.5.02.0321, pela Terceira Turma, cuja relatoria coube ao Min. Alberto Bresciani.

Na ação a empregada alegou e comprovou “que, desde o início do contrato, era obrigada a permanecer em grupos de WhatsApp administrados pelos gestores, em que eram expostos os resultados e os nomes de quem não alcançava as metas semanais e divulgadas falhas como pausa, faltas e atrasos. Como supervisora, ela também era chamada a atenção nos grupos.”

No processo consta que “a testemunha confirmou que os gestores despendiam tratamento grosseiro para com os supervisores, como a autora. Informou, ainda, que estes os orientavam a usar o banheiro na hora do almoço e que, embora pudessem ir à toailete fora do intervalo, deveriam fazê-lo em 5 minutos. Por fim, narrou situação em que a Sra. Renata determinou que a autora retornasse do banheiro, fato que tomou conhecimento por meio de mensagem, o que corrobora alegação inicial de que eram expostos perante os demais colegas de trabalho por meio de grupo do *WhatsApp*.”

Na ementa do julgado foi indicado que o “tratamento urbano e respeitoso é dever legal e contratual das partes no âmbito trabalhista. Excessos ao razoável, por parte do empregador, atentam contra a dignidade da pessoa humana, princípio assegurado no art. 1º, III, da Carta Magna e um dos pilares da República Federativa do Brasil.”

No voto o Relator realçou que “a sujeição da reclamante à humilhação por superior hierárquico, não pode haver dúvidas, compromete a sua imagem perante seus colegas de trabalho, pois nela desenvolve, presumidamente, sentimento negativo de incapacidade profissional”, e se “comprovada a conduta desrespeitosa, está caracterizada a ocorrência de dano moral, sendo, portanto, cabível a indenização respectiva.”

Destaca-se que a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, seguindo o direcionamento contido na Constituição Federal acima apontado, como não poderia deixar de ser, passou a ter regulamentação própria acerca da matéria, com o advento da Lei 13.467/2017, conhecida como “Reforma Trabalhista”. restando incluído no “TÍTULO II-A”, “DO DANO EXTRAPATRIMONIAL”, os artigos 223-A a 223-G.

Com efeito, no caso da pessoa física são bens juridicamente tutelados na esfera moral ou existencial "a honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física".

E na hipótese de violação dos referidos bens, por ação ou omissão, o ofensor e aqueles que tenham contribuído para tanto são os responsáveis pelo dano extrapatrimonial.

Em conclusão, e para evitar passivo trabalhista, o que recomendamos é que o tomador dos serviços ou o empregador promova a construção de uma cultura sedimentada no respeito, com o objetivo de melhorar o ambiente de trabalho e preservar a dignidade dos seus colaboradores.

Para tanto, além de orientações por meio de palestras, sugerimos a adoção de procedimentos normativos claros e indicativos do modo pelo qual devem ser pautados os relacionamentos na organização.