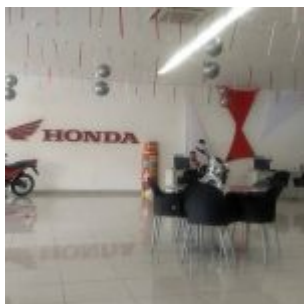


Revemar é condenada por assédio moral após controlar banheiro, conversas e até risadas de funcionários

Category: GERAL, PARÁ

escrito por Maria Luiza | 5 de agosto de 2026



Controlar o momento em que funcionários poderiam ir ao banheiro, impedir conversas entre colegas, restringir risadas durante o expediente e até advertir um trabalhador por limpar os próprios óculos foram algumas das práticas apontadas pela Justiça do Trabalho como exemplos de assédio moral organizacional em empresas do Grupo Revemar.

A decisão foi tomada pela Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT-8) e manteve a condenação das empresas RGN Revemar Gestão de Negócios Ltda., responsável pela administração do grupo, e WPP Comércio de Motos Ltda., que atua com a marca Honda Revemar.

A ação civil pública foi movida pelo Ministério Público do Trabalho no Pará e Amapá (MPT PA-AP) após uma investigação iniciada a partir de denúncias feitas por trabalhadores do setor de Tecnologia da Informação.

No julgamento, o relator do caso, desembargador Sérgio Rocha, afirmou que as provas reunidas indicaram a existência de um modelo de gestão baseado no chamado microgerenciamento, com controle considerado excessivo sobre a rotina dos empregados.

Segundo o processo, entre as condutas identificadas estavam a proibição de rir durante o trabalho, restrições a conversas entre funcionários, inclusive sobre atividades profissionais, fiscalização do uso do banheiro, cobranças rígidas relacionadas ao ponto eletrônico, repreensões públicas e advertências por situações consideradas comuns do dia a dia.

Multa de R\$ 40 mil

Para o TRT-8, o conjunto dessas práticas contribuiu para a criação de um ambiente de trabalho marcado por pressão, constrangimento e violação da dignidade dos trabalhadores.

Além de determinar que as empresas interrompam condutas consideradas humilhantes, vexatórias ou desrespeitosas, a Justiça estabeleceu a implantação de um programa permanente de prevenção ao assédio moral. A medida inclui avaliação do ambiente psicossocial, ações preventivas, treinamento de integrantes da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) e acompanhamento periódico.

O colegiado também fixou indenização de R\$ 40 mil por danos morais coletivos. Caso as determinações sejam descumpridas, será aplicada multa de R\$ 10 mil por infração, com os valores destinados ao Fundo Estadual de Promoção do Trabalho Digno e de Erradicação do Trabalho em Condições Análogas às de Escravo no Pará (FUNTRAD/PA).

Detalhes do processo

O DIÁRIO teve acesso à íntegra do acórdão da Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT-8) que condenou empresas do Grupo Revemar por assédio moral organizacional após reconhecer a prática de microgerenciamento contra trabalhadores do setor de Tecnologia da Informação. Ao longo de 46 páginas, a decisão reconstrói a investigação conduzida pelo Ministério Público do Trabalho (MPT), analisa depoimentos prestados em juízo e determina mudanças

obrigatórias na forma de gestão das empresas, além do pagamento de indenização por danos morais coletivos.

A reportagem preserva integralmente a identidade dos trabalhadores ouvidos durante o processo. Em vez dos nomes, utiliza apenas referências aos cargos exercidos e aos setores onde atuavam.

Os relatos reproduzidos na decisão descrevem um ambiente em que comportamentos considerados comuns no cotidiano de qualquer escritório se transformavam em motivo de advertências e constrangimentos. Segundo os depoimentos, rir durante o expediente, permanecer alguns minutos limpando os próprios óculos, conversar com colegas sobre assuntos técnicos, consumir leite, fazer um lanche fora do horário do almoço ou permanecer mais tempo no banheiro poderiam gerar cobranças da chefia.

Foi justamente esse conjunto de práticas que levou o MPT a instaurar um inquérito civil para investigar a existência de microgerenciamento, modalidade de gestão caracterizada pelo controle excessivo das atividades dos empregados.

“A pessoa não podia limpar um óculos por muito tempo”

Entre os relatos analisados pela Justiça está o de uma analista de Tecnologia da Informação, que descreveu um ambiente de vigilância permanente.

“A pessoa não podia limpar um óculos por muito tempo que ele reclamava que estava demorando”.

Segundo ela, um colega foi advertido simplesmente porque passou alguns minutos limpando os próprios óculos antes de iniciar o trabalho.

A trabalhadora contou que presenciou a situação e explicou que a cobrança ocorreu logo no início da manhã, quando o funcionário havia acabado de chegar ao setor.

Embora tenha relatado não ter ouvido toda a conversa, afirmou que o gestor costumava chamar empregados para uma sala reservada, onde realizava advertências longe das câmeras instaladas no ambiente principal.

O episódio passou a simbolizar, segundo a própria testemunha, o nível de controle existente sobre tarefas consideradas triviais.

“Era um ambiente que não proporcionava o mínimo respeito”

A mesma ex-funcionária afirmou que o problema não era apenas um episódio isolado.

Questionada durante a audiência sobre como definiria o ambiente de trabalho, respondeu que faltava respeito aos empregados.

Ainda segundo o depoimento, o coordenador percorria constantemente o setor apenas para observar o que cada trabalhador fazia naquele momento.

Ela também contou que existia receio de procurar ajuda dentro da própria empresa.

Medo até de procurar a psicóloga

Outro trecho do processo revela um aspecto que chamou a atenção durante a investigação.

Segundo a analista de TI, havia uma câmera posicionada próxima à entrada da sala da psicóloga da empresa.

Ela afirmou que evitava procurar atendimento psicológico quando o coordenador estava trabalhando.

“Eu tinha muito, muito medo de ir na psicóloga e o senhor ***** achar que estava falando mal dele”.

A trabalhadora disse ainda que somente buscava atendimento

quando o gestor estava ausente.

Nessas ocasiões, segundo seu relato, conversava justamente sobre o ambiente criado pela chefia.

“Dizia para a psicóloga que ele tornava o ambiente de trabalho de vigilância total”.

“Eu não sou mal-humorada. Vivo rindo”

Outra ex-integrante da equipe, também ouvida pela Justiça, descreveu um cotidiano marcado pelo medo constante de desagradar a chefia.

Ela resumiu o ambiente com uma expressão que aparece diversas vezes no processo.

“Tinha que pisar em ovos.”

Questionada sobre o motivo dessa sensação, respondeu que qualquer atitude poderia gerar advertências.

Segundo a trabalhadora, rir era uma delas.

“Rir desagradava o chefe.”

Em outro trecho do depoimento, ela acrescentou uma frase que acabou se tornando um dos relatos mais marcantes do processo.

“Eu não sou mal-humorada, vivo rindo e isso incomodava.”

Ela afirmou que também foi repreendida por conversar com colegas enquanto tirava dúvidas técnicas relacionadas ao próprio trabalho.

Segundo explicou, o sistema utilizado pela empresa era complexo e exigia auxílio frequente dos funcionários mais experientes.

Mesmo assim, disse que essas conversas eram vistas de forma negativa pela chefia.

Conversar sobre o próprio trabalho também gerava cobranças

Os depoimentos mostram que até diálogos relacionados às atividades profissionais passaram a ser motivo de reclamações.

Uma das ex-funcionárias contou que fazia perguntas aos colegas porque ainda estava aprendendo o funcionamento do sistema.

Segundo ela, o gestor entendia que aquelas conversas eram excessivas.

“Tinha muitas dúvidas. Perguntava para os colegas mais experientes.”

Ela afirmou que isso motivou mudanças em sua posição dentro da sala e conversas reservadas sobre seu comportamento.

Até o leite virou motivo de advertência

Entre os relatos considerados mais incomuns durante a investigação está a restrição ao consumo de leite no setor.

Segundo uma das testemunhas, os empregados podiam tomar café, mas o leite era interpretado como parte do café da manhã.

“Dentro do setor dizia que não poderia levar leite.”

Em seguida, explicou a justificativa apresentada pela chefia.

“Leite configurava café da manhã e não podia tomar café da manhã no local.”

O processo também registra que muitos trabalhadores evitavam fazer qualquer lanche durante o expediente.

Segundo os depoimentos, alguns chegavam a comer escondidos para evitar novas cobranças.

“As pessoas ficavam com fome ou comiam escondido.”

De acordo com a testemunha, alguns aguardavam a saída do coordenador ou procuravam locais sem alcance das câmeras para conseguir fazer um lanche rapidamente.

Outro relato afirma que não existia intervalo específico para alimentação além do horário do almoço.

Banheiro também entrou nos depoimentos

O uso do banheiro aparece repetidamente nas oitivas realizadas durante o processo.

Uma ex-funcionária afirmou que os trabalhadores precisavam comunicar quando deixavam suas mesas.

“Quando iam no banheiro também tinham que avisar.”

Ela contou ainda que foi chamada a atenção mais de uma vez por utilizar o banheiro com frequência durante a gravidez.

Segundo seu relato, um supervisor perguntou se “estava acontecendo alguma coisa” porque ela estava indo muitas vezes ao banheiro.

Outra testemunha afirmou que ouviu reclamações sobre o tempo gasto por colegas fora do posto de trabalho.

Além dos depoimentos prestados em audiência, o Ministério Público do Trabalho registrou na ação relatos de monitoramento rigoroso das idas ao banheiro, incluindo fiscalização direta do gestor sobre os empregados.

Esses episódios passaram a integrar o conjunto de fatos analisados durante o processo que culminou na condenação das empresas por assédio moral organizacional.

O que disseram as empresas

Durante o processo, as empresas do Grupo Revemar negaram a existência de assédio moral ou de qualquer prática abusiva na gestão dos trabalhadores.

Em depoimento prestado à Justiça, uma representante das empresas afirmou que o grupo mantém políticas internas de ética e conduta, regras de comportamento e um programa de gestão organizacional apresentado aos funcionários logo no início da contratação.

Segundo a representante, empregados que enfrentassem dificuldades de relacionamento poderiam recorrer ao setor de Psicologia da empresa, além de utilizar um canal de ouvidoria com garantia de anonimato.

Ela também declarou que, nos últimos cinco anos, não havia registro de denúncias relacionadas ao tratamento inadequado por gestores e afirmou que o grupo promove treinamentos permanentes sobre gestão de pessoas, assédio moral e assédio sexual, destinados tanto a líderes quanto aos demais trabalhadores.

A defesa sustentou ainda que o monitoramento por câmeras, as normas de conduta e as regras internas representavam apenas o exercício regular do poder diretivo do empregador.

Os advogados também argumentaram que os depoimentos utilizados pelo Ministério Público haviam sido produzidos inicialmente durante um procedimento investigatório, sem contraditório, e afirmaram que diversos relatos apresentavam inconsistências.

Segundo a defesa, não havia provas de que as situações narradas configurassem perseguição sistemática ou degradação do ambiente de trabalho.

As empresas também alegaram possuir código de ética, cronograma permanente de treinamentos, orientações internas e mecanismos destinados justamente à prevenção de situações de assédio.

Fonte: Diário do Pará e Publicado Por: Jornal Folha do Progresso 05/08/2026/06:52:29

O formato de distribuição de notícias do [Jornal Folha do Progresso](#) pelo celular mudou. A partir de agora, as notícias chegarão diretamente pelo formato Comunidades, ou pelo canal uma das inovações lançadas pelo WhatsApp. Não é preciso ser assinante para receber o serviço. Assim, o internauta pode ter, na palma da mão, matérias verificadas e com credibilidade. Para passar a [receber as notícias](#) do Jornal Folha do Progresso, clique nos links abaixo siga nossas redes sociais:

- [Clique aqui e nos siga no X](#)
- [Clica aqui e siga nosso Instagram](#)
- [Clique aqui e siga nossa página no Facebook](#)
- [Clique aqui e acesse o nosso canal no WhatsApp](#)
- [Clique aqui e acesse a comunidade do Jornal Folha do Progresso](#)

Apenas os administradores do grupo poderão mandar mensagens e saber quem são os integrantes da comunidade. Dessa forma, evitamos qualquer tipo de interação indevida. Sugestão de pauta enviar no e-mail: folhadoprogresso.jornal@gmail.com.

Envie vídeos, fotos e sugestões de pauta para a redação do JFP (JORNAL FOLHA DO PROGRESSO) Telefones: WhatsApp [\(93\) 98404 6835](#)– (93) 98117 7649.

“Informação publicada é informação pública. Porém, para chegar até você, um grupo de pessoas trabalhou para isso. Seja ético. Copiou? Informe a fonte.”

Publicado por Jornal Folha do Progresso, Fone para contato 93 981177649 (Tim) WhatsApp: [-93- 984046835](#) (Claro)
- Site: www.folhadoprogresso.com.br e-mail: folhadoprogresso.jornal@gmail.com/ou e-mail: adeciopiran.blog@gmail.com