

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ – UFPI
CAMPUS SENADOR HELVÍDIO NUNES DE BARROS – CSHNB
CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO

MARCIEL MENDES BORGES

**TEORIA E JURISPRUDÊNCIA DO ASSÉDIO MORAL: UM ESTUDO NAS
AGÊNCIAS BANCÁRIAS DO ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE**

PICOS – PI

2012

MARCIEL MENDES BORGES

**TEORIA E JURISPRUDÊNCIA DO ASSÉDIO MORAL: UM ESTUDO NAS
AGÊNCIAS BANCÁRIAS DO ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE**

Monografia apresentada ao Curso de Bacharelado em Administração da Universidade Federal do Piauí – UFPI, em cumprimento parcial das exigências para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientador: Prof. Daniel Arruda Nascimento, Dr.

PICOS – PI

2012

FICHA CATALOGRÁFICA

Serviço de Processamento Técnico da Universidade Federal do Piauí
Biblioteca José Albano de Macêdo

B732t Borges, Marciel Mendes.

Teoria e jurisprudência do assédio moral: um estudo nas agências bancárias do Estado do Rio Grande do Norte / Marciel Mendes Borges. – 2012.

CD-ROM : il. ; 4 ¾ pol. (107 p.)

Monografia(Bacharelado em Administração) – Universidade Federal do Piauí. Picos-PI, 2012.

Orientador(A): Prof. Dr. Daniel Arruda Nascimento

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ – UFPI
CAMPUS SENADOR HELVÍDIO NUNES DE BARROS – CSHNB

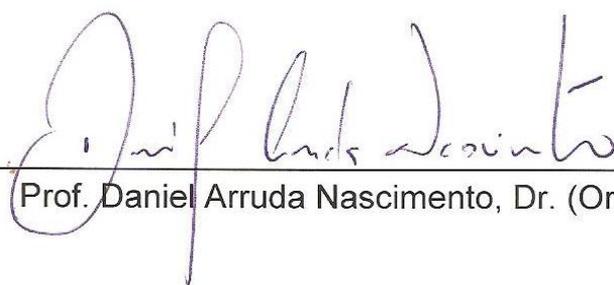
PARECER DA COMISSÃO EXAMINADORA
DE DEFESA DE MONOGRAFIA DE GRADUAÇÃO DE

MARCIEL MENDES BORGES

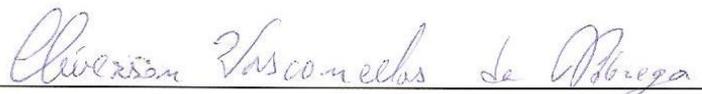
Teoria e jurisprudência do assédio moral:
um estudo nas agências bancárias do Estado do Rio Grande do Norte

A comissão examinadora, composta pelos professores abaixo, sob a presidência do primeiro, considera o discente **APROVADO**.

Picos (PI), 02 de outubro de 2012



Prof. Daniel Arruda Nascimento, Dr. (Orientador)



Prof. Cléverson Vasconcelos da Nóbrega, M.Sc. (Membro)



Profa. Cristiane Feitosa Pinheiro, M.Sc. (Membro)

DEDICATÓRIA

Dedico esse trabalho a meus pais, José Mendes Borges e Lúcia Pio Borges pela educação, formação e amor que sempre me deram, a meu avô Manoel Borges Gonçalves pelo exemplo de coragem, simplicidade e persistência em conquistar suas metas, ao meu orientador Daniel Arruda Nascimento por sempre ter acreditado em mim até mesmo quando nem eu acreditava e a todos que sempre me incentivaram a não desistir desse sonho.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, pela vida, por estar sempre no meu caminho, iluminando e guiando às escolhas certas.

Aos meus pais: José Mendes e Lúcia Pio Borges, que foram à base de tudo pra mim, apoiando-me nos momentos difíceis com força, confiança, amor, ensinando-me a persistir nos meus objetivos e ajudando a alcançá-los. Vocês são os responsáveis por essa conquista.

A minha irmã Márcia, que sempre me apoiou me incentivando quando eu pensava em desistir.

Ao meu irmão Renato Ferreira por estar sempre ao meu lado me apoiando e chamando a minha atenção quando eu relaxava nessa caminhada.

Ao meu avô Manoel Borges Gonçalves, pelo carinho, incentivo e acreditar no meu potencial em todos os momentos.

A minha namorada, Tamires, por toda caminhada que fizemos juntos, por sempre estar ao meu lado, pelo carinho e companheirismo pela paciência e pela compreensão, por me aturar, me ajudar e dias passados sem namorar.

Aos meus amigos de graduação, pelo convívio, amizade, alegrias, compreensão e estudos.

A minha amiga Ericelma por ter me ajudado durante toda essa trajetória sempre me mostrando que quando se quer os objetivos são alcançados.

Ao meu amigo Júnio Medeiros por ter me ajudado e me tirado muitas dúvidas durante a realização deste trabalho.

Ao meu amigo Erionilson pela amizade adquirida durante todo esse período de graduação que vamos levar pelo resto da vida.

Agradeço a você Heyde Almondes pelo constante apoio e força nos momentos mais difíceis você nunca deixou que eu desistisse, obrigado pelo seu incentivo e por me fazer acreditar que eu seria capaz de ir tão longe e alcançar esta vitória. Adoro-te.

As minhas amigas (Vanessa, Janaina e Raquel) que mesmo sabendo de todas as minhas dificuldades nunca me deixaram ficar triste e sempre me deram força para continuar essa caminhada.

A minha amiga Maíra pelo qual tenho grande admiração por sua alegria de viver, força de vontade de vencer.

Aos amigos de trabalho, pela paciência e incentivo que me deram durante todos esses anos.

Dedico aos professores, Daniel Arruda, Cléverson Nóbrega, Denise Lustosa, Elvia Florêncio, Espedito Neiva, Gustavo Picanço, Iane Carvalho, Jairo Guimarães, Josué, Marconi Freitas, Maria Alice, Maria Alina e Patrícia Medina, que nortearam meus caminhos pelo crescimento intelectual e construção de novos conhecimentos.

Ao orientador Daniel Arruda Nascimento, agradeço o incentivo, dinamismo, confiança e por acreditar no meu potencial.

Aos professores que gentilmente aceitaram fazer parte da banca examinadora, Cristiane Pinheiro e Cléverson Nobrega.

A todos, o meu muito obrigado, sem todos vocês esta pesquisa não poderia ser concluída.

“A menos que mudemos nossa maneira de pensar, não seremos capazes de resolver os problemas causados pela forma como nos acostumamos a ver o mundo”

Albert Einstein

RESUMO

Este trabalho tem como tema a discussão do assédio moral nas agências bancárias, mais especificamente nas agências do Estado do Rio Grande do Norte. Tem como objetivo identificar os fatores que contribuem para o crescimento do assédio moral. Esta pesquisa caracteriza-se como qualitativa, realizada por meio de consulta bibliográfica e documental. Foram coletados 21 acórdãos do *site* do Tribunal Regional do Trabalho da 21ª região sendo destes, separados onze configurados, objetivando demonstrar situações reais de assédio moral dentro das agências. O resultado da análise destas Jurisprudências levou à descoberta dos fatores mais presentes no assédio moral. Destacando-se o caso das humilhações por cumprimentos de metas dentro das agências. Descobriu-se ainda que, a maior parte das agressões eram realizadas por pessoas com alto grau de conhecimento, sendo na maioria dos casos os gerentes das organizações.

Palavras chave: Assédio Moral, agências bancárias, fatores e consequências.

ABSTRACT

This work theme is the discussion of bullying in bank branches, specifically in the agencies of the State of Rio Grande do Norte. Aims to identify the factors that contribute to the growth of bullying. This research is characterized as qualitative, conducted through the bibliographic and documentary. We collected 21 judgments of the site of the Regional Labor Court of 21 of the region and of these, eleven separate set, aiming to demonstrate real situations of bullying within the agencies. The result of analysis of case law led to the discovery of the factors present in more bullying. Highlighting the case of humiliations by compliments of targets within agencies. It is further found that most people attacks was performed with a high degree of knowledge, it is in most cases organizations managers.

Keywords: Moral Harassment, banks, factors and consequences.

LISTA DE ABREVIATURAS

BB – Banco do Brasil

BNDES – Banco Nacional do Desenvolvimento

CC – Código Civil

CEF – Caixa Econômica Federal

CF – Constituição Federal

CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas

CP – Código Penal

DJT/RN – Diário da Justiça do Trabalho do Rio Grande do Norte

INSS – Instituto Nacional do Seguro Social

OIT – Organização Internacional do Trabalho

TCC – Trabalho de Conclusão de Curso

TRT – Tribunal Regional do Trabalho

UFPI – Universidade Federal do Piauí

SUMÁRIO

LISTA DE ABREVIATURAS.....	10
CAPÍTULO 1 INTRODUÇÃO.....	13
1.1 Problema de pesquisa	14
1.2 Objetivos	15
1.2.1 Objetivo geral.....	15
1.2.2 Objetivos específicos	15
1.3 Justificativa.....	15
1.4 Limitações da pesquisa.....	16
1.5 Estrutura da monografia.....	16
CAPÍTULO 2 REFERENCIAL TEÓRICO	18
2.1 Conceito de Assédio Moral.....	18
2.2 Tipos de assédio	20
2.2.1 Assédio moral vertical	21
2.2.1.1 Assédio moral vertical descendente.....	21
2.2.1.2 Assédio moral vertical ascendente	22
2.2.1.3 Assédio moral horizontal	23
2.2.2 Assédio moral misto.....	24
2.3 Bases constitucional e legal	24
2.4 Fatores que contribuem para a configuração do assédio moral	26
2.5 Consequências do assédio moral	28
2.5.1 Consequências para o trabalhador.....	29
2.5.2 Consequências para o agressor.....	31
2.5.3 Consequências para o empregador.....	32
CAPÍTULO 3 METODOLOGIA.....	35
3.1 Caracterização da pesquisa	35
3.2 Fonte de dados	36
3.3 Amostragem	36
3.4 Estratégias de coleta de dados.....	36
3.5 Estratégias de tratamento e análise de dados.....	37
CAPÍTULO 4 ANÁLISE DOS DADOS COLETADOS	38
4.1 Fatores que contribuem para o assédio moral nas agências bancárias	38
4.2 Situações de assédio moral nas agências bancárias do Estado do Rio Grande do Norte	41

CAPÍTULO 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	52
5.1 Sugestões para futuras pesquisas	53
REFERÊNCIAS.....	55
ANEXO A – RELAÇÃO DE ACORDÃOS ESTUDADOS	57
ANEXO B - RO n. 00499-2005-002-21-00-6.....	58
ANEXO C - RO nº 00228-2006-001-21-00-5 fl. 1	61
ANEXO D - RO nº. 01358-2007-004-21-00-5	64
ANEXO E - RO nº 00148-2007-002-21-00-7	68
ANEXO F - RO nº. 00093-2008-004-21-00-9.....	71
ANEXO G - RO nº 01609-2007-002-21-00-9.....	77
ANEXO H – RO nº 1700-80.2009.5.21.0003	80
ANEXO I – RO nº 103300-62.2005.5.21.0011	83
ANEXO J – RO nº 76400-93.2010.5.21.0002.....	89
ANEXO K – RO nº 120200-59.2010.5.21.0007	92
ANEXO L – RO nº 92300-79.2011.5.21.0003.....	100

CAPÍTULO 1 INTRODUÇÃO

A integridade do trabalhador no seu ambiente de trabalho é um fator que tem ganhado importância nos últimos anos, a sociedade começou a dar mais importância a esse fenômeno cuja incidência tem aumentado nos dias atuais.

O assédio moral tem como característica principal a exposição repetitiva e humilhante de um indivíduo no seu local de trabalho a situações que lhe causem desconforto. Geralmente ocorrem com a ridicularização por parte dos superiores hierárquicos aos funcionários que estão em níveis inferiores (HIRIGOYEN, 2011, p. 65). O assédio moral é definido como sendo:

Toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer danos a personalidade, a dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho (HIRIGOYEN, 2011, p. 65).

O assédio moral causa prejuízos tanto à empresa quanto ao trabalhador, que por sua vez pode abandonar suas funções dentro do ambiente laboral. Quando sofre desse fenômeno, o funcionário coagido pode receber licença médica por problemas psicológicos, falta de concentração, autoestima e comprometimento na realização do seu trabalho afetando seu desempenho e retardando seu crescimento pessoal dentro da sua empresa.

Segundo Freitas (2007, p. 3), o assédio moral acontece nas organizações por ser difícil fiscalizar seus autores que não sofrem resistência por parte das organizações. Os assediados, na maioria dos casos, não sabem que estão sofrendo assédio e acabam por opção própria se isolando no ambiente de trabalho.

Freitas (2007, p. 4) cita que a contratação de novos colaboradores pode ocasionar assédio moral por parte dos funcionários antigos em relação aos contratados, pelos mesmos acharem que são os donos do conhecimento, por terem mais tempo de empresa deixando assim um clima desagradável dentro da organização.

Nas agências bancárias há uma cobrança grande por resultados o que, às vezes, gera grandes desconfortos dentro da organização por tratarem de sempre buscar a excelência na realização das atividades, aperfeiçoamento e crescimento profissional.

Cada colaborador tem que evoluir sempre para que não seja isolado dentro da organização e seja tratado diferente por seus superiores ou colegas do mesmo nível hierárquico. Pois o capitalismo, com o seu incentivo à concorrência, faz a cada dia mais vítimas nesse ambiente de cobiça e rivalidade distorce os seus fatores indicadores.

Nos bancos se tem o pensamento de crescer a todo custo, não importa que meios sejam utilizados para chegar ao resultado final, mas atingir os objetivos, em especial ter lucro e bater as metas estabelecidas mês a mês.

Esse trabalho busca mostrar os fatores que contribuem para a caracterização do assédio moral nas agências bancárias do Estado do Rio Grande do Norte e seu devido aumento nas relações trabalhistas atuais.

1.1 Problema de pesquisa

O assédio moral atenta contra a dignidade do trabalhador que na maioria dos casos sofre situações que caracterizam sofrimentos psicológicos e até mesmo físicos.

No contexto do sistema econômico atual, a competitividade entre colaboradores é incentivada dentro da empresa, a única maneira de manter o emprego é trazendo lucros para a organização. Percebe-se a importância de fazer uma pesquisa sobre o relacionamento entre empresa e trabalhadores para identificar possíveis excessos no ambiente de trabalho.

A proposta feita pela maioria das organizações em incentivar a competitividade de seus trabalhadores e o constante crescimento econômico podem ser duas das razões para o aumento do assédio moral.

O assédio moral existe desde o começo das relações trabalhistas, mas só agora a sociedade tem dado maior importância para identificar seu crescimento exagerado e como este se caracteriza dentro do ambiente de trabalho.

Através do crescimento deste fenômeno se vêem as seguintes indagações: Quais os fatores que contribuem para a configuração do assédio moral nas relações de trabalho, especialmente no que diz respeito ao ambiente das agências bancárias do Estado do Rio Grande do Norte? Quais os fatores determinantes para o crescimento do assédio moral na nossa sociedade e como este vêm se tornando comum no contexto atual?

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo geral

- Identificar os fatores que contribuem para o aumento do índice de assédio moral nas agências bancárias do Estado do Rio Grande do Norte.

1.2.2 Objetivos específicos

- Analisar, por meio de Jurisprudência, os fatores de maior relevância nos casos de assédio moral, nas agências bancárias do Rio Grande do Norte;
- Identificar a relação existente entre as metas de resultados e a incidência de assédio moral dentro das agências;
- Verificar os danos causados pelo assédio moral na qualidade do trabalho nas agências.

1.3 Justificativa

O estudo do assédio moral nas agências bancárias do Rio Grande do Norte, visando conhecer os fatores que fazem o assédio se tornar comum nas agências bancárias no contexto atual.

O interesse em tratar deste assunto se deu porque nas agências bancárias se têm várias áreas de trabalho. Ambiente este onde ocorre a existência de muitos superiores, e se almeja em um curto espaço de tempo bater metas o que pode ocasionar situações que se caracterizam como assédio moral.

A análise do ambiente de trabalho através da pesquisa de como acontece o assédio possibilitará a compreensão para que nem tudo que acontece na relação trabalhista seja considerado assédio moral.

A realização desta pesquisa só foi possível pela pré-existência de material bibliográfico cujo foco é a temática tratada por este trabalho. Também facilitada pelo acesso simplificado às informações disponibilizadas na Jurisprudência do TRT 21ª Região.

No que tange à importância da pesquisa, servirá para que os gestores tenham maior ciência de suas atitudes abusivas aos funcionários, atitudes errôneas que poderão propiciar consequências mais graves, enquanto que, o trabalhador poderá ter maior entendimento sobre o assunto, e ainda poderá ser usada como fonte de pesquisa para possíveis interessados.

1.4 Limitações da pesquisa

No caminho para realização desse trabalho surgiram alguns entraves. Os fatores de maior empecilho para a concretização desta pesquisa sobre assédio moral foram a ausência de livros na biblioteca da UFPI sobre esse tema, a disponibilidade de um tempo maior para a realização de uma pesquisa aprofundada, além da falta de elaboração de um projeto de pesquisa como base para construção deste trabalho, durante o curso na disciplina TCC I.

O fato de assédio moral ser um tema antigo, mas o interesse da sociedade acerca da temática ter sido despertado há pouco tempo, foi fator determinante também, pois não existem muitas obras que abordem esse assunto. Como o assédio é um problema que passa despercebido, é cabível de interpretação, é complicado de explicá-lo.

1.5 Estrutura da monografia

A estrutura desse trabalho será dividida em cinco capítulos. No capítulo 1, encontra-se a introdução, a definição do problema, os objetivos, a justificativa e a estruturação. No capítulo 2, apresenta-se o referencial teórico, mostrando os conceitos de assédio moral, seus tipos, as bases legal e constitucional, os fatores que contribuem para sua configuração e suas consequências.

No capítulo 3, apresenta-se a metodologia utilizada para a realização da pesquisa, observando como ela se caracteriza e qual foi sua estratégia de coleta dados. No capítulo 4, estão os resultados e discussões sobre assédio moral nas agências bancárias do Estado do Rio Grande do Norte, cuja a análise foi realizada através de pesquisa na Jurisprudência e contextualizada com a teoria vista no decorrer do trabalho.

Finalmente no capítulo 5, foram realizadas as considerações finais relevantes para a conclusão do trabalho, além das sugestões para futuras pesquisas.

CAPÍTULO 2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Conceito de Assédio Moral

O termo assédio moral se refere a toda e qualquer situação onde o empregado passa a conviver com situações onde sua integridade física ou mental como ser humano é colocada em risco, e o mesmo passa a sofrer riscos com brincadeiras repetitivas por parte de companheiros do mesmo nível ou pelos seus superiores que venham a se tornar humilhantes deixando o colaborador isolado e afetando tanto sua vida profissional na organização e sua vida pessoal, fazendo com que o assediado fique isolado, sentindo-se excluído do ambiente de trabalho.

Segundo Freitas, Heloani e Barreto (2008, p. 26) a característica principal do assédio moral é repetição, a vítima percebe que as agressões aumentaram o que a deixa acuada diante do agressor, se tornando uma pessoa fragilizada e impossibilitada de reagir.

Nas organizações atuais é comum a competitividade entre funcionários. Trata-se de uma ferramenta bem elaborada para alcançar rapidamente os objetivos, todos os trabalhadores almejam sempre evoluir para ter um crescimento acelerado no seu trabalho, o que pode ocasionar atitudes que não sejam corretas e honestas por parte do empregador ou trabalhador gerando problemas de relacionamento entre os funcionários e empresa.

Para Nascimento (2011, p. 13), no tocante ao assédio moral que visa forçar o funcionário a pedir demissão através de cobranças exaustivas para o alcance de metas, além de tentar denegrir a imagem do mesmo dentro da organização pode torná-lo um exemplo negativo em relação aos demais membros da equipe.

Hirigoyen (2011, p. 66) diz que o assédio moral começa de forma inofensiva, pois nem o assediador nem o assediado levam muito a sério o assunto e as atitudes humilhantes são levadas na brincadeira em um primeiro momento, o que faz com que estas atitudes se tornem repetitivas e comecem a transformar o trabalho depois de um determinado momento em uma zona de desconforto para o trabalhador.

Este problema não é novo, a sociedade passou a estudá-lo há pouco tempo. Já havia assédio desde o tempo da escravidão, os escravos eram humilhados pelos seus senhores e obrigados a realizarem trabalhos sob pena de agressões verbais e físicas além de jornadas de trabalho abusivas.

É importante deixar claro que o assédio moral, para ser caracterizado como tal, deve compreender situações humilhantes, repetitivas, vexatórias pelo menos uma vez por semana durante no mínimo seis meses.

O assediador pode expor o funcionário que está sofrendo frustrações na frente dos demais colegas sem que, em um primeiro momento seja percebido algo de anormal por parte do resto da equipe. Na maioria dos casos, mesmo que tenham sido percebidos, os demais funcionários deixam de defender o colega e passam a hostilizá-lo como maneira de até mesmo se proteger contra futuros ataques do assediador.

O assédio moral passa a ser percebido pelo funcionário quando ele começa a ser isolado por parte da equipe. Começam a usar de apelidos e brincadeiras sem fundamento e o mesmo é sempre colocado em cheque e passa a ser conhecido como um exemplo ruim dentro da organização.

Esse tipo de comportamento atrapalha seu desempenho dentro da empresa passando a sofrer de falta de autoestima, começa a desconfiar de todos que se aproximam por já ter sido muito maltratado dentro da organização. Tendo problemas também na sua vida particular gerando até problemas psicológicos como uma possível depressão.

Atos assim são comuns nas organizações atuais, pois com a busca incessante por lucros, as pessoas são tratadas como máquinas geradoras de dinheiro.

Com o incentivo à competitividade, as empresas passaram a rivalizar seus próprios funcionários para que os mesmos produzam sempre mais. No contexto atual, o funcionário vive por um fio, as reuniões para cobranças de metas são regulares e é comum quem não está conseguindo cumprir metas ser humilhado.

Os superiores podem evoluir com os maus tratos causando grandes perdas para o funcionário, o mesmo servirá de lição para os demais como se fosse um aviso para que chegassem ao extremo, sempre a fim de não passarem por tal situação.

Para Alkimin (2010, p. 38) o assédio moral:

é uma forma de violência psíquica praticada no local de trabalho, e que consiste na prática de atos, gestos, palavras e comportamentos vexatórios, humilhantes, degradantes e constrangedores, de forma sistemática e prolongada, cuja prática assediante pode ter como sujeito ativo o empregador ou superior hierárquico (assédio vertical), um colega de serviço (assédio horizontal), ou um subordinado (assédio ascendente), com clara

intenção discriminatória e perseguidora, visando eliminar a vítima da organização do trabalho.

Para que o assédio moral ocorra é necessário que a pessoa que o sofre seja inserida no meio de uma organização de trabalho, caso não seja ligada a nenhuma empresa ou organização não poderá ser vítima de assédio, pois um dos fundamentos para que o assédio moral no trabalho seja configurado é a presença de vínculo trabalhista.

Hirigoyen (2011, p. 113) em sua obra mostra que o assediador mexe tanto com o psicológico do trabalhador que ele sequer tem condições de reagir das acusações. Por algumas vezes não são fruto de suas autorias e passa a viver em silêncio, por já estar destruído o assediado abre mão de comunicação verbal e começa a conversar só por e-mail ou cartas registradas.

O crescimento econômico do Brasil ligado com a crise mundial principalmente na Europa pode ajudar a aumentar esse quadro de assédio moral na sociedade brasileira.

O Brasil está se tornando um país confiável para se fazer investimentos, muitas empresas tem se instalado aqui, o que aumenta o emprego e a concorrência ajudando na ascensão de casos de assédio moral.

O assédio moral anda lado a lado com o desenvolvimento, uma das maneiras mas propicias ao surgimento de casos deste fenômeno, é o fato de existirem pessoas no auto-escalão da empresa que não dispõem de tal capacidade para gerenciar.

Um dos maiores desafios das organizações é conseguir fazer com que se tenha competitividade, geração de lucro e compromisso entre funcionários e empresa. Mais que haja um ambiente de trabalho saudável para o crescimento e que não traga prejuízos para os agentes envolvidos. Que se tenha uma harmonia entre os setores e entre os funcionários, a fim de que o desenvolvimento seja pautado em uma nova maneira de administrar, com responsabilidade com os deveres e direitos tanto de empresa e trabalhador.

2.2 Tipos de assédio

Quanto ao tipo, o assédio moral pode ser classificado em: vertical descendente e ascendente, horizontal simples ou coletivo e assédio misto. O

assédio moral vertical descendente (ocorre do superior assediando os subordinados), o ascendente (ocorre de um ou mais subordinados em relação ao superior da organização), o horizontal (ocorre de um ou mais trabalhador em relação aos seus próprios trabalhadores do mesmo nível) e o misto é união de todos os assédios anteriores é um só onde (os agentes participantes para a configuração do assédio se juntam e assediam a vítima).

Estudaremos todos esses tipos de assédio moral a seguir detalhadamente. E será mostrado como cada caso é configurado para melhor entendimento de suas subdivisões.

2.2.1 Assédio moral vertical

Como foi citado acima o assédio moral vertical se divide em dois: ascendente e descendente. O que define que tipo de assédio vertical está ocorrendo é a escala dentro da organização ocupada tanto pelo assediado quanto pelo assediador. Se o assediador estiver em superioridade hierárquica será descendente; se for ao contrário onde quem assedia são os subordinados o assédio será ascendente.

2.2.1.1 Assédio moral vertical descendente

Este tipo de assédio moral é o mais comum nos casos em que o agressor é sempre o superior hierárquico. Às vezes o próprio dono da empresa, acionista, gerentes, chefes de setores etc. Este tipo de assédio se dá de cima para baixo, onde o agressor se vale de estar em patamar superior ao subordinado para humilhá-lo, maltratá-lo, provocando uma desestabilização no ambiente de trabalho e na vida do trabalhador.

A professora Alkimin (2010, p. 62) comenta o porquê de ocorrer com maior frequência o assédio moral descendente dizendo:

O assédio moral cometido por superior hierárquico, em regra, tem por objetivo eliminar do ambiente de trabalho o empregado que, por alguma característica, represente uma ameaça ao superior, no que tange ao seu cargo ou desempenho do mesmo; [...] o assédio moral pode ser praticado com o objetivo de eliminar custo e forçar o pedido de demissão.

Neste tipo de assédio moral o autor do atentado à dignidade do trabalhador tem maior facilidade em executar tais atitudes, pois tem poder para tomar decisões. O agressor expõe o trabalhador isolando-o da equipe como maneira de castigá-lo por não conseguir atingir as metas impostas pela organização.

Em alguns casos como cita Hirigoyen (2011, p. 76) não se chega a óbito, mas o trabalhador sofre tanto com o abuso do poder de seu superior que ele chega em casa totalmente debilitado física e mentalmente, não consegue dormir com o tormento que vivencia durante sua jornada de trabalho se tornando frustrado, perde a alegria de trabalhar, começa a se sentir inútil e dia após dia, vai caindo em desespero por não poder se queixar de nada, até que chega a pedir afastamento ou é obrigado a se afastar por problemas de saúde.

Dentro deste tipo de assédio ainda pode ocorrer o chamada falta de carga de trabalho quando o superior mal intencionado começa a implicar com o trabalho do subordinado, o expondo e tirando o mesmo de sua função a cada momento diminuindo suas responsabilidades, visto que essa manobra se torna assédio, pois o assediador está em busca de acabar com o equilíbrio emocional do funcionário visando que o mesmo peça demissão.

Freitas, Heloani e Barreto (2008, p. 28) citando a respeito de assédio vertical descendente que os chefes acham que são deuses e não tem piedade de seus subordinados, sem chance a defesa, com violência verbal e física, em alguns casos assediando moralmente, sexualmente e sempre sob ameaça de demissão.

2.2.1.2 Assédio moral vertical ascendente

Este tipo de assédio não acontece com tanta frequência. Por ocorrer de baixo para cima, onde o assediador é o subordinado e não o superior.

A professora Alkimin (2010, p. 65) diz que em grande parte dos casos o assédio moral ocorre pelo fato do superior usar abusivamente sua autoridade com firmeza, fora da normalidade, usar da ignorância em alguns casos por falta de experiência sendo novo na função para tentar estimular a competitividade e o maior comprometimento por parte dos funcionários, mas não tendo liderança suficiente com sua equipe.

Esse tipo de situação também pode ocorrer quando um superior é transferido de uma filial para outra. Assumindo a nova filial que está totalmente acostumada a

trabalhar de uma maneira e se tenta revolucionar a maneira de trabalho com outro modo de desempenhar funções o que pode ocasionar descontentamento por parte dos trabalhadores, que podem não cumprir suas ordens e começar a hostilizar seu superior tentando derrubá-lo da função. O mesmo não quer chegar ao superior para não se mostrar incompetente no contorno da situação e pode se cobrar demais passando a sofrer de transtornos psicológicos.

Neste tipo de assédio, o superior, na maioria dos casos, é jovem, o que gera certa desconfiança por parte dos trabalhadores, ocasiona inveja de alguns dos funcionários que querem tomar seu lugar por acharem que o superior é jovem demais para desempenhar tal função. Quando é inexperiente na função o superior pode se tornar presa fácil por ainda não ter uma autoconfiança bem elaborada e que pode fazer com que não se suporte as pressões, em muitos casos, pedir afastamento e até demissão.

Segundo Hirigoyen (2011, p. 74) a situação pode se complicar para superior quando o mesmo não define corretamente a escala de trabalho, podendo gerar descontentamento por parte de funcionários por alguns terem responsabilidades dobradas em relação a um colega que é pago para exercer a mesma função. Gerando assédio por se tratar de um deslize na divisão de tarefas, o que causará um abalo na harmonia da empresa e conseqüentemente um grande problema ao superior.

2.2.1.3 Assédio moral horizontal

Nesse tipo de assédio, é comum ocorrer problemas devido à competitividade do mercado. Em alguns casos, o colega que trabalha no mesmo setor procura produzir o máximo para que possa conseguir subir de função ocorrendo o busca incessante de excelência para procurar promoções dentro da organização.

Para Hirigoyen (2011, p. 72), o assédio é incentivado e surge por vezes como:

[...] um sentimento de inveja em relação a alguém que tem alguma coisa que os demais não têm (beleza, juventude, riqueza, relações influentes). É também este o caso dos jovens portadores de vários diplomas que ocupam um posto em que têm como superior hierárquico alguém que não possui o mesmo nível de estudos.

É também comum as empresas não conseguirem manter o mínimo direito de um indivíduo, deixam desenvolver dentro da organização o racismo e o sexismo, através de preconceito entre colegas é gerado um clima ruim entre os trabalhadores da empresa, pois o agressor sempre procura fragilizar a vítima.

Segundo Alkimin (2010, p. 63), este assédio se configura através de piadas, menosprezo, isolamento, atitudes preconceituosas etc., que na maioria dos casos aconteça por briga de espaço dentro da empresa, busca de promoções, problemas de relacionamento além de individualismo que é uma característica comum dentre os agressores.

2.2.2 Assédio moral misto

Para que o assédio misto se configure é necessário que a vítima seja assediada por um superior hierárquico e, no mínimo, um colega do seu mesmo nível de atuação.

A vítima sofre maior pressão por ser atacada por todos os lados, onde ela é visada tanto pelos seus superiores, quanto pelos seus colegas de trabalho o que causa um desgaste rápido psicológico e físico, pois a mesma não tem nem como se defender sendo atacada por todos os lados. Chegando ao ponto de sofrer de problemas psicológicos e até pedir demissão.

Para Nascimento (2011, p. 16) este tipo de assédio faz com que a vítima entre em estado de desespero rapidamente, pois diferente dos demais se é atacado por todos os lados, os agressores são tanto trabalhadores do seu nível quanto seus superiores o que o torna presa fácil para esse fenômeno devastador.

2.3 Bases constitucional e legal

No atual momento vivido pela economia brasileira, o crescimento econômico está em evidência, o nosso país está recebendo vários investimentos de outras nações, gerando inovações também na maneira de serem administradas as empresas, pois no ambiente organizacional a cobrança está a cada dia maior por resultados imediatos, possibilitando o aumento dos casos de assédio moral.

No Brasil mesmo que não se tenha uma lei específica para o assédio moral, a vítima já pode procurar na Justiça os seus direitos contra o agressor que lhe causar dano moral ou material com base no Código Civil Brasileiro e na Constituição Federal.

O Código Civil brasileiro, tratando o assunto em seus artigos 186 e 187, explica que qualquer indivíduo que causar dano a outro, mesmo que seja somente moral estará cometendo ato ilícito que vai contra lei estabelecida. E ainda atenta contra lei qualquer indivíduo que excede seus direitos nos limites impostos pelo fim econômico e social.

Nascimento (2011, p.162), explica que o dano moral é um importante pressuposto para a caracterização do assédio e suas devidas providências na responsabilidade da esfera civil.

Consta no Código Civil o art. 927, que reitera os arts. 186 e 187, a obrigação do causador de assédio moral de reparar o dano com indenização. No art. 944 é citado que a indenização mede-se pela extensão do dano. Em seu parágrafo único diz que o juiz pode reduzir a indenização dependendo da gravidade da culpa ou do dano. Ainda dentro do Código Civil no seu art. 953 em seu parágrafo único fala das indenizações por calúnia, difamação e injúria caberá ao juiz se não for comprovado o dano material definir o valor da indenização.

A Constituição Federal, em seu 1º artigo, estabelece entre outras considerações na dignidade da pessoa humana, cidadania e nos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.

Ainda segundo a Constituição Federal em seu art. 5º “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no país a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade...” Dentro deste artigo é importante dar ênfase ao inciso X que diz: “são invioláveis a intimidade a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”.

Segundo a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) no seu Decreto Lei nº 5.452 de 01 de Maio de 1943 no seu art. 483 o empregado tem direito a indenização em contrato rescindido quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

§ 1º - O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatível com a continuação do serviço.

§ 2º - No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.

§ 3º - Nas hipóteses das letras "d" e "g", poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo. (Incluído pela Lei nº 4.825, de 5.11.1965)

Em passos lentos a justiça procura de alguma forma diminuir os casos de assédio moral dentro das empresas e seu crescimento acelerado uma das medidas tomadas foi à criação de uma Lei. A Lei 11.948, datada de 16 de junho de 2009, onde se é estabelecido em seu Art. 4º “Fica vedada a concessão ou renovação de quaisquer empréstimos ou financiamentos pelo BNDES a empresas da iniciativa privada cujos dirigentes sejam condenados por assédio moral ou sexual, racismo, trabalho infantil, trabalho escravo ou crime contra o meio ambiente”.

O Código Penal Brasileiro cita como crime em seu Art. 146 Decreto Lei nº 2.848 de 07 de Dezembro de 1940 que:

Art. 146 - Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, ou depois de lhe haver reduzido, por qualquer outro meio, a capacidade de resistência, a não fazer o que a lei permite, ou a fazer o que ela não manda: Pena - detenção, de três meses a um ano, ou multa.

O que basta agora para o judiciário, governo e a opinião pública é buscar entender esse fenômeno e continuar combatendo essa praga que assola a sociedade.

2.4 Fatores que contribuem para a configuração do assédio moral

No contexto atual da sociedade um dos fatores que mais se é tratado pelos autores como uma das principais causas do assédio moral é a globalização econômica, as políticas neoliberais e as crises financeiras ocorridas nos últimos anos.

Para Ferreira (2010, p. 37) o assédio moral é consequência de alguns fatores como:

[...] é fruto de um conjunto de fatores, tais como globalização econômica predatória, que mantém o foco somente na produção e no lucro, e a atual organização de trabalho, marcada pela competição agressiva e pela opressão dos trabalhadores através do medo e da ameaça.

Os fatores citados acima por Ferreira demonstram o quanto a evolução econômica e o desenvolvimento das empresas trazem grandes mudanças na maneira de buscar a excelência por meio de metas. O que fazem o assédio moral evoluir e aparecer com mais frequência dentro das empresas.

Ferreira (2010, p. 67) comenta que segundo pesquisas do sueco Heinz Leymann foram destacadas quarenta e cinco condutas de assédio moral, e sua conclusão resumiu-se em cinco principais: impossibilitar uma comunicação adequada com a vítima, recusando a comunicação direta; atacar a reputação da vítima; degradar as condições de trabalho, e atacar diretamente a saúde da vítima com uma efetiva violência.

O fato do assediador impossibilitar essa comunicação configura o assédio, pois a vítima passa a criar dúvidas por não saber o que realmente está acontecendo, ao tentar a busca de um diálogo se depara com um agressor frio que não tem nada a tratar com ele lhe tirando o direito a indagações que lhe vêm a cabeça como, por exemplo: “O que houve?”, “O que fiz?”, “Por que ele está agindo assim?”.

Hirigoyen (2011, p. 113) diz que essa atitude por parte do agressor é uma maneira de dizer que a vítima não existe para ela e que seus pensamentos não importam nem para ele nem para a empresa.

A recusa à comunicação direta nada mais é do que uma maneira de impedir que o assediado tenha chance de se defender da recusa do agressor, usando esta tática o assediador afasta qualquer chance por parte da vítima de tentar explicar e entender o que está acontecendo, esta atitude no final fará com que a vítima se isole por conta própria por tentar dialogar e nunca obter sucesso.

O ataque à reputação concretiza-se quando o empregado sofre retaliações por parte do superior ou de seus colegas do mesmo nível, é acusado de tomar atitudes errôneas dentro da organização. Como ir contra as normas da empresa, nas reuniões para melhoramento de resultados é usado como exemplo negativo por não ter cumprido metas é acusado pelos colegas de fazer corpo mole no trabalho, gerando uma imagem profissional negativa da vítima.

A degradação das condições de trabalho ocorre quando o superior passa a atribuir para a vítima tarefas que são impossíveis de executar, aumento exorbitante da atribuição de suas tarefas, execução de funções que não são de sua responsabilidade entre outras.

Outro fator é atacar diretamente a saúde da vítima com violência, acontece quando o agressor, em vários casos, usa de comportamentos e atitudes fortes contra o assediado, por exemplo, usar de xingamentos ou palavras pejorativas na frente de colegas e clientes, trazendo transtornos psicológicos e até mesmo em alguns casos usando de força física. A exposição da vítima sempre é um prato cheio para o agressor que usa dessa violência para inibir e mostrar poder perante os trabalhadores.

Hirigoyen (2011, p. 80) diz que induzir ao erro é uma ferramenta muito utilizada pelo agressor, pois utilizando esta artimanha automaticamente se consegue criar dúvidas em relação a real capacidade de trabalho desempenhada pela vítima, às vezes expõe o mesmo em meio a críticas por atitudes geradas pela indução do erro por parte do perverso.

Segundo Alkimin (2010, p. 56) um grande fator para a configuração do assédio moral é o trabalhador ser considerado como o simples produto descartável, onde a produtividade e a lucratividade é objetivo principal gerando grandes cobranças dentro da organização, se tornando excessivas pode-se gerar o estresse profissional, que segundo a autora poderá causar a vítima esgotamento mental e físico e gerar uma possível depressão.

2.5 Consequências do assédio moral

Este fenômeno chamado assédio moral atinge não só a vítima, mas todo o meio em que ele acontece. Os problemas causados pelo assédio moral tomaram proporções assustadoras com o passar dos anos, através de estudos e pesquisas pôde-se comprovar que é um mal social.

A primeira vítima do assédio é sempre o trabalhador que está desempenhando suas funções normalmente, mas que sendo vítima de mercado que visa lucros e crescimento a todo custo sofre pressões exorbitantes, é obrigado por muitas vezes a ter que procurar bater metas que são desumanas e praticamente

impossíveis que vive em pressão constante, passando a viver constantemente para o trabalho e passa a levar para sua vida pessoal a experiências ruins sofridas.

2.5.1 Consequências para o trabalhador

Para o trabalhador as consequências são graves, vem desde a saída do emprego por afastamento até a tentativa de suicídios.

A situação econômica para o trabalhador nos casos de assédio moral é preocupante, pois na maioria das vezes a vítima sai do emprego com condições físicas e mentais precárias pelo desgaste ocorrido durante sua trajetória na empresa, o que impossibilita o trabalhador de se recolocar no mercado de trabalho, pois o mesmo está frágil, sem autoconfiança e com a autoestima em baixa.

Ferreira (2010, p. 72) salienta que quando o trabalhador percebe que terá que se curar para voltar ao mercado de trabalho, que a cada momento é mais competitivo começa a sofrer com a dúvida se vai ou não voltar ao trabalho o que o deixa mais fragilizado começa a ter pesadelos temendo pela sua sustentação e da sua família e esses conflitos só tendem a piorar sua situação.

Ainda segundo a autora, a vítima se transforma começando a mudar seu comportamento. Em muitos casos, modifica sua personalidade se tornando frágil e uma pessoa agressiva, sensível que se irrita facilmente, no meio familiar pode-se chegar ao fim de seus casamentos, pois os reflexos do seu sofrimento são espelhados em sua vida pessoal.

Ferreira (2010, p. 78), mencionando pesquisa de Barreto, mostra que em 870 casos de assédio moral em grande parte dos casos em relação às mulheres sofrem quando chega a pressão as crises de choro, e os homens pensavam no suicídio em quase 100% das situações, dores em todo o corpo, desconfortos musculares estavam presentes em 80% dos casos de ambos os sexos, depressão e falta de sono também está presente em 60% dos casos.

Segundo Hirigoyen (2011, p. 169-175), no começo, as consequências principais são: a renúncia, a confusão, a dúvida, o estresse, o medo e o isolamento.

A renúncia ocorre quando o assediador busca o conflito de todas as formas, tentando atingir a vítima. Nesse momento, o agressor não demonstra tal atitude na frente dos demais funcionários, por outro lado, o assediado, preocupado busca uma saída sem conflito, visando não perder seu emprego.

Se a vítima aceita tais situações, começa a renunciar a todas as tentativas do agressor, chega um determinado momento que o assediado começa a ficar fraco, deprimido e isolado temendo maiores consequências, o que torna o superior dominante poderoso, com o objetivo próximo de ser alcançado.

A confusão ocorre quando a vítima começa a se queixar de não estar conseguindo desempenhar suas funções, começa a ter dificuldades de pensar, sofre com amnésia perdendo seus traços de criatividade, autocontrole e busca de crescimento profissional.

O assediado passa a sofrer de estresse, a perseguição do assediador chega a ser tão grande que a vítima começa a ter certeza que é responsável até por situações que nunca se envolveu, mas que é crucificada pelo agressor.

A dúvida é um dos estágios de maior complicação, pois a vítima demora a acreditar nos acontecimentos sendo diferente do agressor por não agir com malícia e crueldade, vive uma guerra psicológica, sem certeza de estar sendo perseguida ou se é fruto de sua imaginação.

Esta dúvida, segundo a autora, ocorre ainda não só com a vítima, mas com os outros colegas que não conseguem apoiá-la algumas vezes por não saberem o que está acontecendo e outras por não querer envolver-se com o problema.

Sem à certeza de que está sendo assediada, a vítima passa de estado de dúvida a estado de depressão, o agressor consegue tirar o foco com suas acusações, maus tratos, fazendo com que o indivíduo fique à mercê de situações e atitudes que comprovem a razão do agressor, deixando o já fragilizado trabalhador sem condições de reagir.

O estresse acontece por a vítima passar por situações desgastantes em que a alimentação fica deficitária, causa insônia e o organismo passa a gerar substâncias que ajudam a ativar o nervosismo, problemas gástricos, ansiedade etc. O estresse da vítima perturba o agressor que busca de todas as formas justificar, tentando deixar à tona todas às limitações e fragilidades da mesma.

Neste tipo de agravante, tudo que acontece pode se transformar em sérios problemas para o agredido, principalmente no sentido de sua saúde neurológica, pois o mesmo possa desenvolver problemas de saúde crônicos chegando a óbito.

O medo se torna comum para a vítima que, quando atacada, busca de todas as formas ser educada, gentil, tentando evitar que se prorrogue a guerra psicológica imposta pelo agressor, que não tendo a resposta desejada na procura de um conflito

se enche de ódio por perceber que neste momento o assediado é superior, não tendo maldade para com ele. E continua assediando com ódio ainda maior, quando ocorre uma reação por parte do agredido, o assediador fica com estado de tranquilidade de consciência, pois o mesmo se sente como vítima, argumentando para se próprio dentre seus conflitos psicológicos que não é ele que odeia a vítima, a vítima é que o odeia.

O isolamento é uma das etapas finais do processo do assédio moral, pois é quando a vítima já está em estado de calamidade emocional, fica pelos cantos, procura se distanciar dos demais colegas de trabalho, evita ao máximo encontros com o agressor e quando é exposto em situações de humilhações na frente dos demais colegas, está com a cabeça tão confusa que não busca resposta alguma e sente-se a causa por tanta maldade do superior.

O trabalhador é sempre quem sofre as maiores consequências com o assédio moral, como diz Hirigoyen (2011, p. 175), por ter sua vida profissional e até mesmo particular desestruturada pelos constantes atentados sofridos contra sua integridade física e mental, por vezes afetando sua família causando separações e situações de aversão a procura de um novo trabalho.

2.5.2 Consequências para o agressor

Para o agressor, as consequências podem vir desde a demissão até a responder a processo no Judiciário. Se o assediador for um superior, pode-se ocorrer rescisão indireta com a comprovação dos fatos. Estando previstos no art. 483 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Nesse sentido, ressalte-se a explanação de Alkimin (2010, p. 89):

O assédio moral se traduz em prática degradante e humilhante, atingindo a dignidade humana da pessoa do trabalhador; outrossim, impede um meio ambiente do trabalho sadio e equilibrado (CF, art. 225) e é capaz de tornar insuportável a continuidade da relação de emprego, em razão da grave violação pelo empregador ou pelo preposto deste das obrigações contratuais trabalhistas.

Sob o prisma das obrigações contratuais, todas as atitudes, gestos, comportamentos, palavras caracterizadoras do assédio moral se enquadram nas hipóteses tipificadas no art. 483 da CLT, consubstanciando grave violação patronal das obrigações legais e contratuais, além de violar o dever geral de respeito à dignidade e intimidade do trabalhador, legitimando a despedida indireta por justa causa ou falta grave do empregador.

Agora, para o empregado assediante, seja autor de assédio (contra seu superior hierárquico ou contra colega de trabalho), ele correrá risco de ser demitido por justa causa de acordo com a CLT no seu art. 482. A CLT no seu capítulo V trata de rescisão de contrato pelo empregador:

- j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

Além do que já foi citado acima, o agressor ainda pode ser acionado no Código Penal por alguns casos de assédio moral julgados como crime: crime sexual, crime contra a honra, como injúria e difamação, presentes nos artigos 138 a 145 e 213 a 216-A do Código Penal.

O agressor antes maltratava e não havia problema algum, agora com o despertar para esse problema, mesmo que em passos lentos, como causador de um mal que assola toda a sociedade, não só perde a empresa, vítima ou o próprio agressor, mas toda a sociedade. Pois, em pesquisas realizadas nos Estados Unidos, com os trabalhadores que estão impossibilitados de trabalhar e são aposentados por assédio moral ou estão de licença, se perdem 200 milhões de dias de trabalho anualmente. Estes dados foram divulgados pela OIT (Organização Internacional do Trabalho), em 10 de outubro de 2000, de lá para cá, o número já cresceu insustentavelmente (FERREIRA, 2010, p. 72 – 73).

2.5.3 Consequências para o empregador

Na atual conjuntura do sistema econômico brasileiro e mundial, o assédio moral é um fenômeno que tem crescido com bastante rapidez, um grande fator responsável por isso são as empresas, seja por seus incentivos a competitividade, que por muitas vezes exigem cumprimento de metas ou pela individualidade de seus colaboradores que não são regulados pela empresa.

Ferreira (2010, p. 73), diz que a empresa tem a perder com o trabalhador que volta de licença médica, pois o mesmo fica com receio de voltar ao trabalho e não

desempenhar as suas funções em alto nível, sempre vivendo a sombra da demissão.

Ainda segundo Ferreira (2010, p. 73) o processo de perda pode ser gerado pelo assédio moral com presenteísmo e absenteísmo. O presenteísmo acontece quando o funcionário está na empresa, parado sem produzir, com um foco em algum outro lugar. Já, o absenteísmo é quando o funcionário está afastado da empresa por problemas de saúde, amparado pela Previdência ou aposentado por invalidez, após sofrer transtornos físicos ou psíquicos na organização.

Ainda segundo a autora, os prejuízos não são apenas produtivos, pois as empresas perdem economicamente com a saída destes empregados seja por demissão, afastamento de licenças médicas ou por pedidos de demissão, onde a vítima, após ter se desligado da empresa, em muitos casos, procura assessoria jurídica e vai à Justiça, em alguns casos conseguindo indenizações gigantescas, o que afeta a reputação e as contas da empresa.

Vários informativos eletrônicos, como é o exemplo dos sites <http://www.assediomoral.org> e <http://www.jusbrasil.com.br>, tem divulgado constantes casos de assédio moral de grandes empresas financeiras, como foi o caso do HSBC, Itaú e Bradesco que se envolveram em constates embargos trabalhistas, por realização de danos morais, na maioria dos casos, para batimento de metas e busca de mais lucros.

Outro fator relevante é o fato de as empresas que forem condenadas pela pratica de assédio moral poderão perder a possibilidade de incentivos públicos juntos às agências financeiras como Banco do Brasil, Caixa Econômica Federal e BNDS, entre outras. Foi protocolada na Lei nº 12.017, de 12 de agosto de 2009 prevendo: No capítulo VI e em seus parágrafos IV- às instituições cujos dirigentes sejam condenadas por assédio moral ou sexual, racismo, trabalho infantil, trabalho escravo ou crime contra o meio ambiente. Não se é permitido financiamento ou renovação de empréstimo pelas agências financeiras de fomento.

O empregador não perde só em relação à produtividade, reputação e economicamente, mas perde também com os custos de um novo treinamento, pois sua mão-de-obra pode ser trocada pelo desfalque de funcionários que são demitidos e com a recontração de novos funcionários que tem que ser treinados, rescisões de contratos, problemas trabalhistas, queda na qualidade de seus produtos ou serviços prestados entre outros.

Para Hirigoyen (2011, p. 71), a empresa tem por obrigação manter o ambiente de trabalho leve e sadio, tendo em vista o respeito aos direitos do trabalhador e suas totais condições de desempenhar atividades trabalhistas, em condições dignas e saudáveis para render sem perdas de autoestima e autoconfiança.

O empregador deve começar a se importar mais com seu ambiente de trabalho, pois a justiça e a sociedade estão começando a enxergar de maneira diferente o fenômeno do assédio moral, que é devastador à saúde do trabalhador e causa grandes prejuízos tanto para a vítima quanto à sociedade.

CAPÍTULO 3 METODOLOGIA

Este capítulo tem como finalidade mostrar os métodos científicos utilizados pela pesquisa para o alcance do objetivo geral proposto pelo estudo. Começando pelas características da pesquisa e a estratégia utilizada para a coleta dos dados.

Marconi e Lakatos (2007, p. 83) definem metodologia como um conjunto de “atividades sistemáticas e racionais que, com maior segurança e economia, permite alcançar o objetivo [...] traçando o caminho a ser seguido”. Com isso, percebe-se que os métodos são vários procedimentos traçados de forma organizada que levam o pesquisador ao longo do seu percurso a alcançar o objetivo pré-estabelecido.

3.1 Caracterização da pesquisa

Quanto à natureza o estudo pode ser caracterizado como básica, isso por que a natureza de aplicabilidade diz respeito à projeção dos resultados para a aplicação de suas descobertas ao problema que persiste o estudo, com isso, a pesquisa é de natureza menos específica ou básica pois visa buscar o entendimento das questões, “sem ênfase em sua aplicação imediata” (COLLIS; HUSSEY, 2005, p. 27).

Já concernente à abordagem, o estudo classifica-se como qualitativo, optou-se por esse tipo de pesquisa por permitir examinar e refletir de maneira particular os casos de assédio moral nas agências bancárias no Estado do Rio Grande do Norte. Uma vez que o método qualitativo exige a subjetividade do pesquisador para conseguir obter a compreensão das atividades da sociedade ligadas a um contexto teórico desenvolvido para o maior entendimento do pesquisador (COLLIS; HUSSEY, 2005, p. 26).

Referente aos objetivos, pode ser classificada como explicativa, que tem como finalidade analisar e esclarecer “porque ou como os fatos estão acontecendo” (COLLIS; HUSSEY, 2005, p. 24), utilizou-se a pesquisa explicativa, pois o estudo tem como objetivo determinar os fatores que contribuem para o aumento do assédio moral nas agências bancárias do Rio Grande do Norte.

Com relação aos procedimentos técnicos, a pesquisa é caracterizada como bibliográfica e documental. A primeira, por se tratar de conteúdos, referentes ao tema, que se tornaram públicos. Ela tem como principal objetivo examinar assuntos sob um novo olhar, possibilitando ao pesquisador chegar a conclusões inovadoras e

não à simples reprodução do que já foi falado, a segunda diz respeito à pesquisa restrita a documentos sejam eles públicos ou particulares (MARCONI; LAKATOS, 2011, p. 48). Com isso, foram utilizados esses procedimentos pelo fato de ter sido realizada uma consulta em fontes teóricas disponíveis a cerca do tema abordado, e efetivado buscas no site do TRT 21^a como fonte para a análise de dados.

3.2 Fonte de dados

Para Collis e Hussey (2005) as fontes de dados são divididas em duas, são elas primária e secundária. Para o alcance dos objetivos do estudo foi utilizado os dois tipos de fontes, pois buscou-se na literatura conceitos a cerca do tema (fonte primária) para correlaciona-los com os casos de assedio moral encontrados (fonte secundária).

3.3 Amostragem

Para Marconi e Lakatos (2011) a amostragem é necessária quando o investigador busca coletar informações acerca de um conjunto total de seres que formam o universo ou população, com isso é selecionado um subconjunto desse universo formando assim a amostra selecionada para verificação.

Com isso, para determinação da amostra foi utilizada a técnica não probabilística por conveniência, que de acordo com Marconi e Lakatos (2011) nesse tipo de técnica o pesquisador seleciona os participantes mais acessíveis da população para obter as respostas. Com isso, foi selecionado o estado do Rio Grande do Norte e foram coletas 21 jurisprudências e utilizado apenas 11 casos, pois somente nestes, houve configuração do assédio moral.

3.4 Estratégias de coleta de dados

A técnica de coleta dos dados ocorreu através da consulta de Jurisprudências no site do TRT 21^a Região (Tribunal Regional do Trabalho). Utilizou-se esse método por permitir a visualização das situações concretas de ocorrências reais do assédio moral em agências bancárias no Estado do Rio Grande do Norte. A escolha do Estado do Rio Grande do Norte e não do Piauí justifica-se pelo fato de nesse último

existirem poucos casos registrados de assédio moral nas agências bancárias. Os dados foram coletados entre os dias 21 e 23 de maio de 2012

3.5 Estratégias de tratamento e análise de dados

A estratégia de tratamento de dados tem como principal objetivo evidenciar qual o método mais adequado para o alcance dos objetivos proposto na pesquisa (VERGARA, 2007).

Os dados foram expostos de forma clara e real, e foi utilizada a objetividade e compreensão do pesquisador para análises e explicações do que acontece nos casos configurados em assédio moral correlacionando-os com as teorias estudadas.

CAPÍTULO 4 ANÁLISE DOS DADOS COLETADOS

4.1 Fatores que contribuem para o assédio moral nas agências bancárias

Durante o estudo do assédio moral no Estado do Rio Grande do Norte, perceberam-se muitos processos com configuração do mesmo. Os casos eram dirigidos a vários setores do mercado, desde varejo a ocorrências em agências bancárias. O foco desta análise são os casos onde estão ligados a assédio moral no ambiente de trabalho das agências bancárias.

Os acessos à base de dados do TRT 21º Região, foram realizados entre os dias 21 e 23 de maio de 2012, sendo encontrados 21 casos ligados ao assédio moral em agências bancárias do Estado. Sendo que destes 21 casos só se configuram como assédio moral perante a Justiça do Trabalho 11 casos, estes serão o objeto de estudo do trabalho.

Em alguns casos faltaram argumentos e provas cabais por parte do reclamante para justificar os processos sobre assédio moral vivenciados nas agências bancárias. Existem casos em que um desentendimento é confundido como assédio moral, mas para configuração o assediado deve ser exposto repetitivamente pelo menos uma vez por semana durante no mínimo seis meses. Batalha (2006, p. 5) *apud* Loureiro (2012, p. 27) conceitua assédio como sendo “todo o comportamento abusivo (gesto, palavra e atitude) que ameaça por sua repetição, a integridade física ou psíquica de uma pessoa, degradando o ambiente de trabalho”.

Esta conceituação de Barreto citada por Loureiro denota que, para que o assédio moral seja configurado, é necessário que existam repetições nas atitudes do agressor.

Na análise dos acórdãos a seguir, busca-se demonstrar através dos casos que foram julgados no TRT 21º Região as provas para responder os objetivos propostos por este estudo.

Desde 2002 se tem processos sobre o tema assédio moral nas agências bancárias no Rio Grande do Norte, sendo o pioneiro na configuração de assédio moral neste mesmo Estado só aconteceu no ano de 2007. Trata-se do processo de número 00499-2005-002-21-00-6, onde a recorrente Isolda Cristhyne Freire Damasceno Capistrano reingressou contra a empresa Banco Bradesco S.A., visto

que, na decisão de primeira instância não houve por parte da reclamante satisfação na indenização concedida pelos desembargadores do TRT 21º no processo julgado.

Segundo consta na emenda do processo a reclamante teria sido demitida sem justa causa o que fez com que a reclamante recorresse contra o Banco Bradesco S.A. por entender que a sentença em 1º grau deveria ser totalmente reformada, pois houve prejuízos morais e materiais gerados pela doença profissional adquirida na empresa pelo empregado, como mostra o processo a seguir:

Recurso Ordinário interposto por ISOLDA CRISTHYNE FREIRE DAMASCENO CAPISTRANO, contra. Decisão da MM. 2ª Vara de Trabalho de Natal/RN, proferida na reclamação trabalhista por ela promovida contra BANCO BRADESCO S/A, que extinguiu o processo sem resolução de mérito, por ilegitimidade passiva do reclamado, e julgou procedente a ação de consignação em pagamento ajuizada pelo segundo contra a primeira para declarar quitados os valores consignados no termo de rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do empregador, sem justa causa. Em suas razões recursais (fls. 488/500) o recorrente afirma que a sentença de primeiro grau deve ser totalmente reformada, pois entendeu que o reclamado é parte ilegítima quanto a causa de pedir declinada na inicial, vez que a lide é entre a ora recorrente e o INSS, sem, contudo, demonstrar as razões suas razões recursais (fls. 488/500) o recorrente afirma que a sentença de primeiro grau deve ser totalmente reformada, pois entendeu que o reclamado é parte ilegítima quanto a causa de pedir declinada na inicial, vez que a lide é entre a ora recorrente e o INSS, sem, contudo, demonstrar as razões. Aduz que a causa de pedir da inicial envolve a reintegração da recorrente no emprego, com todos os direitos e vantagens; "indenização por danos morais oriundos de constrangimentos, discriminação, assédio moral, cidadã deficiente submetida no período contratual". Sendo responsável o recorrido pelos atos ilícitos no exercício funcional "impondo-lhe o dever de readmiti-la se verificar que ilegal e arbitrária e de indenizá-la igualmente se ocorrer dano a ora recorrente e o nexos causal entre o dano e o comportamento do preposto do recorrido. Não é o caso de responsabilidade do INSS - frise-se". (RO 00499-2005-002-21-00-6, Red. Joseane Dantas dos Santos, TRT DA 21ª REGIÃO, julgado em 12/07/2007, DJT 01/08/2007).

Seguindo o curso do processo é possível observar que a empregadora não se preocupou com a doença ocupacional gerada pelas condições de esforço repetitivo no ambiente da empresa, pois a empregadora demitiu a vítima com conduta abusiva e arbitrária, visto que, o trabalhador com doenças geradas no trabalho é resguardado pela lei com estabilidade de doze meses tendo que ser reintegrado, após a suspensão do auxílio doença. Como mostra o trecho do processo a seguir:

[...] a recorrente ver atuar no caso os ditames do artigo 118, da Lei nº 8.231/91, que dispõe: O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença

acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente, com o reconhecimento de que a patologia que se diz portadora seja equiparada ao acidente de trabalho para todos os efeitos da lei, inclusive para deferimento da reintegração almejada. O Juízo a quo, em razão da temática discutida no processo, determinou a realização de perícia técnica, cuja conclusão é a seguinte (fls. 436/457):

Conforme as atividades bancárias desenvolvidas pela reclamante, serem reconhecidas como geradoras de LER, como Caixa Executivo; Conforme o cotejamento das características clínicas do caso com as condições específicas de trabalho (gestos, posições, movimentos, esforços, tensões, ritmo, carga de trabalho, etc.) firmando o vínculo de causalidade com o trabalho: Conforme o cotejamento das características clínicas do caso com as condições específicas de trabalho (gestos, posições, movimentos, esforços, tensões, ritmo, carga de trabalho, etc.) firmando o vínculo de causalidade com o trabalho: Conforme a grande incidência de lesão em bancários, função semelhante a da Reclamante, reforçando o vínculo de causalidade - critério epidemiológico; Conforme a não existência de uma política preventiva de LER, no período laborado pela reclamante, expondo ao risco e a não existência de pausas para descanso a cada cinquenta minutos, supervisionado pela reclamada; Conforme a não adequação de mobiliários e equipamentos usados com a finalidade de reduzir a intensidade dos esforços aplicados a corrigir posturas desfavoráveis na realização de gestos e esforços repetitivos; Concluímos que o reclamante laborava de maneira exposta ao risco, caracterizado a existência do nexo causal entre a atividade e a patologia adquirida e que a mesma faz jus ao pleiteado. Da leitura, portanto, do laudo pericial, verifica-se a existência de doença de origem ocupacional. Neste aspecto, vale salientar que, embora o julgador não esteja adstrito à prova pericial para firmar o seu convencimento, deve ser ressaltado que o conhecimento técnico do expert é elemento de grande importância para o deslinde da controvérsia, somente devendo ser desconsiderado mediante provas robustas da inconsistência das conclusões técnicas, o que não ocorreu no caso em tela. Vê-se, pois, diante do acima exposto, inclusive do laudo médico constante dos autos, que não poderia a recorrida ter dispensado a recorrente, visto que restou devidamente comprovado que, no curso do contrato de trabalho, a empregada apresentava sintomas de doença profissional, de forma que cabe a reintegração da autora aos quadros da reclamada, tendo em vista a estabilidade provisória de acidentado prevista no artigo 118, da Lei nº 8213/91, com a garantia de salários e todas as vantagens legais e contratuais pertinentes ao seu contrato de trabalho. (RO 00499-2005-002-21-00-6, Red. Joseane Dantas dos Santos, TRT DA 21ª REGIÃO, julgado em 12/07/2007, DJT 01/08/2007)

Por fim, na sentença final do processo 00499-2005-002-21-00-6 os desembargadores deram provimento parcial ao reclamante como conclusão desse processo proferida da seguinte forma:

Acordam os Desembargadores Federais e o(s) Juiz(es) do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região, por unanimidade, conhecer do recurso. Mérito: por maioria, dar provimento parcial ao recurso para afastar a extinção do processo sem resolução de mérito e julgar parcialmente a reclamatória, determinando a reintegração da reclamante com os salários vencidos e vincendos, além das demais vantagens decorrentes do contrato; deferir, ainda, o pedido de indenização por dano decorrente da doença em R\$ 40.000,00 (quarenta mil reais) e condenar ainda a recorrida ao pagamento de honorários advocatícios sindicais a base de 15% do valor da

condenação; por fim, julgar improcedente a ação de consignação em pagamento; vencido o Desembargador Relator que lhe negava provimento; custas complementares no valor de R\$ 800,00, calculadas sobre R\$ 40.000,00. (RO 00499-2005-002-21-00-6, Red. Joseane Dantas dos Santos, TRT DA 21ª REGIÃO, julgado em 12/07/2007, DJT 01/08/2007)

No tópico a seguir serão mostrados, mas casos de configuração do assédio moral, nas agências bancárias do Estado do Rio Grande do Norte, esclarecendo como se configura o assédio através dos acórdãos.

4.2 Situações de assédio moral nas agências bancárias do Estado do Rio Grande do Norte

Utilizando as jurisprudências do Estado do Rio Grande do Norte foi possível identificar vários casos de assédio moral, tendo como motivo principal danos morais ocasionados por humilhações e cumprimentos de metas.

No atual conjuntura econômica mundial, as empresas querem alcançar suas metas sem se preocupar em que meios vão ser utilizados. Os bancos, como tradicionalmente são empresas que vivem em função de lucros, podem ser considerados cenários ideais para o acontecimento de casos de assédio moral.

Nos casos encontrados na Jurisprudência do Estado do Rio Grande do Norte, chamou bastante atenção o perfil do assediador.

O assediador, que na maioria dos casos era o gerente da agência, sentia-se como dono do banco, o mesmo usava de seu *status* dentro da empresa, valendo-se do cargo que ocupava e pressionava os funcionários para cumprimentos de metas de maneira pejorativa, utilizando termos rudes, configurando assim vários casos de assédio moral nessas situações.

No assédio moral, o assediador nem sempre toma esse tipo de atitude por querer, ele é doente, tem uma personalidade narcisista que apresenta manifestações quando lhe é praticado o ato contra um empregado. Como mostra Hirigoyen (2011, p. 142) citando que o narcisista é um sujeito que se sente mais importante do que todos, sente-se na necessidade de ser admirado, inveja os outros, dá provas de atitudes e comportamentos arrogantes, pensa que tudo lhe é devido... O narcisista, quando se sente abandonado ou decepcionado, usa de mecanismos de defesa, na maioria das vezes, usa de seus poderes como superior para se vingar das pessoas próximas.

Estas características como antipatia, arrogância e ignorância são encontradas no processo número 00148-2007-002-21-00-7, onde tanto o Banco Santander Banespa S.A. quanto a senhora Carmem Keliene de Lima Souza são recorrentes, demonstra claramente em seu decorrer indícios de que ocorreu assédio moral por parte do gerente geral para cumprimentos de metas, gerando humilhações na frente de colegas e até de clientes como demonstra em depoimento a vítima afirmando:

[...] que fora alvo de ofensas verbais, gritos e ironias praticadas pelo Sr. Francisco Soares, em virtude da mesma não ter atingido as metas de cobrança estipuladas pela reclamada, além de ter chamado várias vezes a reclamante de irresponsável em reuniões dos funcionários e na frente de clientes, fato esse que ocasionou sérios abalos psicológicos a reclamante (fl. 07). Em depoimento, disse que Francisco Soares era o gerente geral; em reuniões, ele ameaçava a depoente quando não atingia meta; dizia que tinham que bater a meta, pois se não, o banco não precisaria mais dos serviços; chegou a proibir a depoente de falar consigo enquanto ela não atingisse a meta; também gritou com a depoente na frente de uma cliente...o gerente geral mandava que a depoente pressionasse os outros gerentes para ajudá-la a atingir a meta; o gerente chegava a ligar para depoente e dizia que fosse na casa de um cliente e só saísse de lá com o dinheiro na mão e se não conseguisse o resultado com o gerente, a culpa era da reclamante... o gerente geral chegou a mandar a depoente calar a boca quando estavam em lazer no final de semana, para não espalhar a conduta dele nos outros bancos (fl. 293). (RO 00148-2007-002-21-00-7, Red. José Barbosa Filho, TRT DA 21ª REGIÃO, julgado em 07/05/2008, DJT 17/05/2008).

As palavras da vítima em depoimento foram confirmadas pela testemunha senhor Leonardo da Silveira Lucena que em suas afirmações citou que:

a reclamante era demasiadamente cobrada e pressionada; que a reclamante era agredida com palavras na frente de clientes, sendo taxada de incompetente e sofrendo gritos e ameaças de demissão, tal como `você saia para trazer esse dinheiro hoje, senão nem precisa voltar para o banco... que as pressões psicológicas eram constantes, freqüentes, intensas e se estendiam a todos os funcionários do banco; que tais pressões aconteciam em reuniões de funcionários e também na frente de clientes (fls. 296/297). (RO 00148-2007-002-21-00-7, Red. José Barbosa Filho, TRT DA 21ª REGIÃO, julgado em 07/05/2008, DJT 17/05/2008).

Além de pressão por cumprimentos de metas, e pelas humilhações sofridas a empresa foi condenada a pagar indenização ainda por horas extras, pois apesar de passar o cartão eletrônico nos horários certos, a vítima ainda continuava trabalhando após o expediente chegando a trancar a faculdade por causa da sua jornada de trabalho. Como mostra o trecho do processo:

Os cartões de ponto eletrônico juntados aos autos foram impugnados pela demandante, tendo esta, em depoimento, dito que muitas vezes batiam a saída e ficavam trabalhando; o horário de trabalho estava sempre certo, mas o de saída, geralmente, era errado... a depoente ficava até 20/21h juntamente com gerentes que saía mais tarde ainda... a depoente fazia faculdade a partir das 19h, inclusive faltou muitas aulas porque tinha que ficar no trabalho; depois que foi colocado o ponto eletrônico, algumas horas extras foram pagas (fls. 292/293). Sua testemunha falou que o horário de começo do expediente era às 9h00; que a testemunha encerrava sua jornada por volta das 20h ou 20h30 e a reclamante ainda continuava trabalhando; que sabe que a reclamante fazia faculdade no turno noturno e se queixava de faltar a faculdade por conta do horário de sua jornada no banco... que a reclamante chegou a trancar a faculdade por conta da extensão de sua jornada no banco reclamado... que a reclamante saía depois das 20h cerca de duas a três vezes por semana (fls. 296/297). (RO 00148-2007-002-21-00-7, Red. José Barbosa Filho, TRT DA 21ª REGIÃO, julgado em 07/05/2008, DJT 17/05/2008).

Na conclusão do processo número 00148-2007-002-21-00-7, os desembargadores acordam em condenar o banco por danos morais e horas extras, como mostra a conclusão final do processo:

Acordam os Desembargadores Federais e os Juízes do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região, por unanimidade, não conhecer do recurso do reclamado, por deserto. Por unanimidade, conhecer do recurso da reclamante. Mérito: por maioria, dar provimento parcial ao recurso para acrescer à condenação do reclamado mais uma hora extra por semana; a indenização por danos morais no montante de R\$ 28.970,39, e atribuir ao recorrido a obrigação de recolher integralmente a contribuição previdenciária incidente sobre os títulos trabalhistas de natureza salarial deferido à recorrente; custas adicionais no valor de R\$ 600,00, calculadas sobre R\$ 30.000,00; vencida a Desembargadora Maria de Lourdes Alves Leite que responsabilizava o empregado pelo recolhimento de sua cota-parte da contribuição previdenciária. (RO 00148-2007-002-21-00-7, Red. José Barbosa Filho, TRT DA 21ª REGIÃO, julgado em 07/05/2008, DJT 17/05/2008).

O processo analisado anteriormente pode ser fundamentado teoricamente com as palavras de Alkimin (2010, p. 71) que cita que a manifestação do assédio moral se dá com o constrangimento da vítima, com rigor excessivo, invasão da privacidade e intimidade, agressão verbal ou física etc., onde a vítima fica acuada e sofre abalos psicológicos.

No processo analisado acima, o assediador usou de sua personalidade narcisista para mostrar a toda equipe do banco que ele é quem manda, usou da artimanha de desestabilizar a vítima psicologicamente forçando-a a trabalhar mais ainda para o cumprimento de metas. E buscou ganhar o respeito do grupo à força, não pela competência mas pelo braço de ferro.

Outra situação bastante interessante encontrada na Jurisprudência do Estado do Rio Grande do Norte, foi a de recusa à comunicação, transferência de local de trabalho para forçar pedido de demissão ou aposentaria, como mostra o processo número 01609-2007-002-21-00-9.

Nesse processo, o senhor José Francisco Filho, que trabalhava no Banco do Brasil S.A. sofreu violência psicológica. Nos autos do processo é citado que o reclamante, o senhor José Francisco, teve sua admissão no banco no dia 06.01.1976 e se aposentou no dia 25.10.2005; quando se desligou do banco exercia a função de gerente.

Foi provado nesse processo de número 01609-2007-002-21-00-9 à indução por parte do banco ao pedido de aposentaria por parte do obreiro que até a data de desligamento de suas funções na agência era gerente geral, o trecho do processo a seguir mostra a falta de interesse do banco em continuar contando com os trabalhos do reclamante:

O fato do Banco do Brasil não ter exercido o poder de destituir o requerente do cargo de gerente geral não o isenta da conduta alegada, ainda mais perversa, que foi a indução do empregado ao pedido de aposentadoria. A indiferença do banco quanto à continuidade do trabalhador na empresa revela a perversidade da conduta patronal. Essa indiferença pode ser observada na troca de e-mails entre o obreiro e o Sr. Luiz Oswaldo, Vice-Presidente de Recursos Humanos e responsabilidade sócio-ambiental do Banco do Brasil no Estado do RN, onde o mesmo, em 13/05/2005, prometeu uma resposta, na segunda-feira, quanto à situação do reclamante no Banco (permanência ou não na função de gerente da agência de Macaíba) e, até 25/10/2005, a resposta não chegou, oportunidade em que este informou por e-mail que estaria se aposentando no dia seguinte (documentos de fls. 25 e 26). (RO 01609-2007-002-21-00-9, Red. Carlos Newton Pinto, TRT DA 21ª REGIÃO, julgado em 28/01/2009, DJT 18/02/2009.)

Hirigoyen (2011, p. 113) diz em seu livro que “essa recusa de diálogo é o modo de dizer, sem expressar diretamente em palavras, que o outro não lhe interessa ou até não existe para ele”.

No curso do processo mostra que houve distanciamento proposital entre a reclamada e reclamante, como mostram as duas testemunhas nos seus respectivos depoimentos:

Percebe-se, na instrução processual, que havia um distanciamento proposital da reclamada com relação ao reclamante. Em uma reunião na agência do Banco do Brasil, em Macaíba, instalou-se uma situação de confronto entre o reclamante (então gerente), e o superintendente, fato

confirmado pela primeira testemunha do reclamante (fl. 182) e pela testemunha do reclamado (fl. 183 e 184). O constrangimento sofrido pelo reclamante no I Encontro Regional do Banco, ao ser motivo de chacota pela humorista contratada do evento, como bem expôs o juiz de primeiro grau, já era resultado da difícil relação entre o empregado e a Superintendência do Banco, que repercutiu negativamente entre os colegas. Tratamento de exclusão sofrido pelo trabalhador pode ser presumido do depoimento da primeira testemunha, que afirma que era do conhecimento geral dos funcionários do Banco que o reclamante estaria sendo deixado de lado pela Superintendência e que o próprio reclamante deixava transparecer esse sentimento (fl. 182); e da segunda testemunha do reclamante que afirma a mudança de humor e de comportamento (cabeça baixa) do reclamante no trabalho. (RO 01609-2007-002-21-00-9, Red. Carlos Newton Pinto, TRT DA 21ª REGIÃO, julgado em 28/01/2009, DJT 18/02/2009).

A finalização deste processo de isolamento e tentativa de acabar com a autoestima do reclamante se deu com objetivo do reclamado citada no processo:

[..] o objetivo da Superintendência do Banco de transferir o reclamante da agência de Macaíba, de nível II, para agência situada em Ipanguassú, de nível inferior (nível III), indo totalmente de encontro à expectativa do obreiro de chegar a gerenciar uma agência em Natal, e representando uma decadência profissional no seu currículo.

O mais grave é que há presunção, consoante prova testemunhal (fls. 183), de que a conduta patronal envolveu ameaças da Superintendência, no sentido de que se o mesmo não aceitasse a transferência, voluntariamente, seria de alguma forma prejudicado, como relata o reclamante, com abertura de processo administrativo e auditoria interna na agência de Macaíba. (RO 01609-2007-002-21-00-9, Red. Carlos Newton Pinto, TRT DA 21ª REGIÃO, julgado em 28/01/2009, DJT 18/02/2009.)

Na decisão dos desembargadores foi mantida indenização por danos morais, gerados por todos os fatores expostos no processo acima, só foi reduzido o valor da indenização inicial como mostra o trecho a seguir:

Acordam os Desembargadores Federais e o Juiz da Egrégia 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região, por unanimidade, conhecer dos recursos do reclamado e do reclamante. Mérito: por maioria, dar provimento parcial ao recurso do reclamado para reduzir o dano moral 25 vezes o último salário recebido pela reclamante no valor de R\$ 196.620,00; vencido o Juiz Relator que lhe negava provimento. Por unanimidade dar provimento ao recurso do reclamante para deferir o título de honorários advocatícios ao sindicato assistente, os quais restam fixados à base de 15% sobre o montante da condenação. Por unanimidade, deferir o requerimento do Representante do Ministério Público, no sentido de ser notificada, pessoalmente, nos autos, da lavratura do presente acórdão, nos termos do artigo 18, inciso II, alínea h, da Lei Orgânica do Ministério Público da União. Sala das Sessões, 28 de janeiro de 2009. (RO 01609-2007-002-21-00-9, Red. Carlos Newton Pinto, TRT DA 21ª REGIÃO, julgado em 28/01/2009, DJT 18/02/2009.)

Neste processo citado acima foi possível perceber a atitude do empregador de obrigar o empregado a pedir sua aposentadoria, não lhe dando nenhuma chance de crescimento profissional almejado dentro da empresa, chegando até a ameaçá-lo caso não aceitasse a transferência.

Um dado que chamou muita atenção nas análises das Jurisprudências do TRT 21º foi o fato de que dos 11 casos que aconteceram configuração do assédio moral dentro das agências, 6 casos a vítima era mulher e 5 eram homens. Em relação ao assediador, 8 dos casos eram homens ocupando cargos de superiores dentro do banco, quase sempre gerentes.

No processo número 76400-93.2010.5.21.0002 se destaca o tratamento preconceituoso do gerente geral do Banco Santander Brasil S.A. principalmente perante as mulheres dentro da agência. O trecho do processo a seguir mostrará as testemunhas dizendo como agia o agressor perante a vítima:

A primeira testemunha afirmou: que na época o Gerente Geral era o Sr. Osvaldo, que costumava tratar mal os funcionários todos os dias; que tratava mal toda a equipe, inclusive alguns clientes; que presenciou várias vezes a reclamante chorando em decorrência do tratamento recebido do Gerente Geral; que via a reclamante chorando no banheiro; que o Sr. Osvaldo era mais rígido com as mulheres, principalmente no período da menstruação, porque iam várias vezes ao banheiro; que se reportava aos problemas enfrentados pelas funcionárias no período menstrual, dizendo que as cólicas eram frescuras femininas e que quando fosse contratar mulheres novamente iria perguntar se ela tinha algum problema no referido período; que a depoente trabalhava na retaguarda e chegou a ver algumas vezes a reclamante se dirigindo ao local onde a depoente ficava, com o rosto vermelho como se estivesse chorando, chegando a vê-la realmente chorando muitas vezes, em razão da forma como era tratada pelo Sr. Osvaldo; que a depoente não gostava do tratamento que recebia do Sr. Osvaldo; que permaneceu até o final do contrato, porque precisava (fl. 166). (RO nº 76400-93.2010.5.21.0002, Red Carlos Newton Pinto, TRT DA 21ª REGIÃO, julgado em 24/08/2011, DJT 13/09/2011).

O gerente do banco tenta se defender em seu argumento em depoimento dizendo: “a reunião matinal transcorria em clima de brincadeiras, ocasião em que eram estabelecidas as metas do dia”.

Neste lavrado pelo agressor que foi a primeira testemunha do banco, mostrasse a falta de profissionalismo do mesmo que as brincadeiras eram interessantes para ele, mas para o resto da equipe eram constrangedoras.

O desembargador do processo destaca que a empresa é responsável por manter o ambiente de trabalho seguro com condições saudáveis para o desenvolvimento de tais funções do empregado.

Diz ainda o processo que:

No caso vertente, existem nos autos elementos suficientes que demonstraram o assédio moral efetuado pelo gerente ao despender tratamento rígido e discriminatório com as mulheres, constrangê-las pelas necessidades fisiológicas ao limitar as idas ao banheiro, tratar de forma irônica, de forma desrespeitosa, e entender que tudo isso se tratava apenas de brincadeiras. (RO nº 76400-93.2010.5.21.0002, Red Carlos Newton Pinto, TRT DA 21ª REGIÃO, julgado em 24/08/2011, DJT 13/09/2011).

A empresa foi condenada a pagar indenização na 1ª instância, recorreu, mas com o uso das provas testemunhais a indenização foi aumentada do valor inicial julgado em 1ª instância. Como mostra o veredito dos desembargadores.

Acordam os Desembargadores Federais da Egrégia 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região, Acordam os Desembargadores Federais da Egrégia 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região, por unanimidade, conhecer dos recursos ordinários. Por unanimidade, rejeitar a preliminar de nulidade do processo. Mérito: por unanimidade, negar provimento ao recurso ordinário da empresa reclamada. Por maioria, dar provimento ao recurso ordinário da reclamante para majorar a indenização por danos morais para R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais). Arbitrar como novo valor da causa o montante de R\$ 62.000,00 (sessenta e dois mil reais). Custas processuais no valor de R\$ 1.240,00 (mil duzentos e quarenta reais); vencido o Desembargador José Rêgo Júnior que lhe negava provimento. Por unanimidade, deferir o requerimento do Representante do Ministério Público, no sentido de ser notificado pessoalmente, nos autos, da lavratura do presente acórdão, nos termos do artigo 18, inciso II, alínea "h", da Lei Orgânica do Ministério Público da União. Natal-RN, 24 de agosto de 2011. (RO nº 76400-93.2010.5.21.0002, Red Carlos Newton Pinto, TRT DA 21ª REGIÃO, julgado em 24/08/2011, DJT 13/09/2011).

Hirigoyen (2011, p. 90) fundamenta a atitude do gerente no processo acima menciona que “aquele que inflige tal violência ao outro julga que esse merece e não tem sequer o direito de queixar-se”.

O caso do processo número 01358-2007-004-21-00-5 chamou bastante atenção pela conduta do gerente geral do Banco Santander Banespa S.A. que segundo lavra a demandante em depoimento era assediada como mulher como consta no seu depoimento no processo:

que desde a época em que atuou como estagiária do reclamado, passou por situações constrangedoras; que sentia-se agredida como mulher pelo tratamento que lhe era dispensado pelo gerente-geral; que era chamada de mulherão, boazuda, gostosa, filé; que submeteu-se a tal tratamento em razão da necessidade do emprego e das dificuldades encontradas para conseguir outro posto de trabalho; que o ambiente de trabalho era

insuportável para a depoente; que nas reuniões matinais o gerente-geral, Sr. Francisco Soares Júnior, dizia que a equipe era incompetente; que muitas mulheres choravam durante as reuniões diante da agressividade do gerente; que ficou traumatizada e evita passar nas proximidades do estabelecimento reclamado; (RO 01358-2007-004-21-00-5, Red. Joseane Dantas dos Santos, TRT Da 21ª REGIÃO, julgado em 28/02/2008, DJT 06/03/2008).

As acusações proferidas pelo reclamante, a senhora Milena Silva De Melo, foram confirmadas pela sua testemunha em Juízo:

que tanto no local de trabalho como externamente, o gerente geral costumava atribuir elogios ao corpo da depoente ou de outras mulheres que trabalhavam no banco, chegando a afirmar, inclusive, que com um determinado decote, não era possível que a depoente não tivesse obtido êxito na venda de seguros naquele dia; que inclusive o Ministério do Trabalho, através de seus fiscais, chegou a externar que naquela agencia só trabalhavam mulheres bonitas; ...; que a depoente já presenciou, com freqüência, o gerente geral chamar a reclamante de gostosa e dizer que gostaria de sair com ela e que ela não saísse com o namorado, interferindo na vida pessoal da reclamante; que tanto a depoente como a reclamante tinham que avisar ao gerente geral que estavam saindo do local de trabalho, no final do expediente; que se o gerente geral soubesse que alguém esperava a depoente e a reclamante, como por exemplo, um namorado, ele convocava a depoente ou a reclamante para subirem até a sua sala e permanecia conversando assunto não atrelados ao trabalho por cerca de 40 minutos. (RO 01358-2007-004-21-00-5, Red. Joseane Dantas dos Santos, TRT Da 21ª REGIÃO, julgado em 28/02/2008, DJT 06/03/2008.)

Estas situações contadas em depoimento renderam a empresa o pagamento por danos morais que se caracterizou foi explicado na fundamentação da sentença de que ficou configurado o assédio, pelas sofrido pela reclamante, em virtude das situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes, o que leva à conclusão de que o comportamento inadequado do superior hierárquico proporcionou um ambiente de trabalho insuportável, com a exposição da autora a ataques de toda ordem.

Os desembargadores acordaram para o aumento da indenização que de 1º instância teria sido de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais) para a uma indenização de R\$ 50.000,00 (vinte mil reais) como mostra a sentença final:

Acordam os Excelentíssimos Desembargadores Federais e Juízes do Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região, por unanimidade, conhecer dos recursos. Mérito: por unanimidade, negar provimento ao recurso da reclamada. Por maioria, dar provimento parcial ao recurso do reclamante para majorar o valor da condenação para R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais); custas complementares no valor de R\$ 600,00 (seiscentos reais); vencidos o Juiz Revisor e a Desembargadora Maria de Lourdes Alves Leite que lhe negavam provimento. (RO 01358-2007-004-21-00-5, Red. Joseane

Dantas dos Santos, TRT Da 21ª REGIÃO, julgado em 28/02/2008, DJT 06/03/2008.)

Com a análise das Jurisprudências acima foi possível perceber a semelhança que em todos os casos o pagamento de indenização se deu por danos morais, em alguns danos materiais, houve também uma série de fatores comuns que na maioria dos casos se deu por tratamento de situações de humilhações, e em todos os casos a empresa recorreu, em dois casos a indenização não caiu, pelo contrário foi aumentada.

O processo a seguir mostrará o desvio de função e dano moral sofrido pelo funcionário do Banco do Brasil S.A. quando voltou de licença médica. No processo número 1700-80.2009.5.21.0003, a caracterização da condenação do banco se deu, pelo fato de a vítima ter sido submetida a cumprimento de funções que não eram de sua qualificação após a volta de licença médica.

No decorrer do processo, com o depoimento da única testemunha da reclamante a sra. Maria das Neves Valentim, que era funcionária aposentada do banco, disse em seu depoimento:

A única testemunha indicada pelo reclamante, a Sra. Maria das Neves Valentim, relata que é aposentada do Banco do Brasil; que se aposentou aos 31/05/2008; que por último trabalhou na agência ponta negra; que acredita que tenha trabalhado cerca de dois anos fisicamente na agência ponta negra, mas sua lotação era da agência estilo, trabalhando no espaço dentro da agência ponta negra; que trabalhava na mesma agência que o autor, embora em seguimentos diferentes; que conhece o Sr. Juraci, não tendo sido subordinada a ele; que mesmo não sendo subordinada ao Sr. Juraci, por trabalhar no mesmo local e partilhar das mesmas reuniões, via a forma de tratamento deste para com seus subordinados; que o autor era subordinado dele, Sr. Juraci; que a forma do Sr. Juraci se dirigir e cobrar as metas era ofensiva; que ele chegou a dizer textualmente em uma reunião, que as pessoas que exerciam funções comissionadas naquela agência eram todas incapazes e, que se tivesse alçada, retiraria todas as funções delas; que presenciou uma explosão do Sr. Juraci quando o autor estava de licença; que o Sr. Juraci deu um murro na mesa, dizendo que o autor estava mentindo, que tomaria as providências e cortaria seu ponto, falou várias coisas, entre as quais, que era um absurdo e que era mentira; que presenciava mais os abusos do Sr. Juraci nas reuniões, uma vez que trabalhava em uma sala distinta do autor; (RO nº 1700-80.2009.5.21.0003, Red. José RÊGO Júnior, TRT DA 21ª REGIÃO, julgado em 04/05/2010, DJT 17/05/2010)

O assédio moral neste processo se caracterizou pelo desvio de função antes de volta de licença médica, o sr. Márcio Soares Leite era assistente de negócios, como mostra o trecho do processo:

deslocamento do funcionário de sua função normal para alguma outra, não condizente com a capacitação que a pessoa recebeu durante toda sua vida laboral; que o autor mudou de função depois de ter voltado de sua licença médica; que passou a fazer atendimento ao público, recebendo malotes, carimbando documentos, essas coisas; que antes, o autor exercia sua função normal de assistente de negócios - pessoa jurídica, na qual fazia análise de operações; que não sabe dizer se reportaram ao autor o motivo da sua troca de função; que normalmente, quem faz essas atividades de atendimento ao público de receber e entregar malotes, receber malotes e carimbar documentos é normalmente atividade de escriturário e carimbar cheques é normalmente feita em outro lugar; que o autor tinha dúvidas [...] [...] as reuniões nas quais o Sr. Juraci falava da incapacidade dos funcionários, era com foco nas metas; que normalmente não existia diálogo quando se tratava do Sr. Juraci, mas sim, um monólogo, um comunicado dele com as conseqüências em caso de não atingimento de metas; que a principal ameaça era de perder a comissão, mas ele não tinha alçada para tirar em alguns casos (em alguns casos ele possuía). (...) (destaquei - fls. 250-251). (RO nº 1700-80.2009.5.21.0003, Red. José RÉGO Júnior, TRT DA 21ª REGIÃO, julgado em 04/05/2010, DJT 17/05/2010).

Ao final do processo, se constatou o desvio de função por parte do empregador, sem nenhuma justificativa, diante desta situação acordam os desembargadores para o pagamento de indenização como pode ser observado a seguir:

Acordam os Excelentíssimos Desembargadores Federais da Egrégia 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região, por unanimidade, conhecer do recurso ordinário. Por unanimidade, rejeitar a preliminar de nulidade de sentença, suscitada pelo recorrente. Mérito: por unanimidade, dar provimento parcial ao recurso ordinário para reduzir para R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais) o valor da condenação ao pagamento de indenização por danos morais. (RO nº 1700-80.2009.5.21.0003, Red. José RÉGO Júnior, TRT DA 21ª REGIÃO, julgado em 04/05/2010, DJT 17/05/2010).

Através da análise da Jurisprudência, no Estado do Rio Grande do Norte, foi possível perceber vários casos na prática dos ensinamentos descritos pelos autores que embasaram essa pesquisa, como por exemplo, recusa de comunicação, desqualificação, indução ao erro, desvio de função, isolamento, dentre outras.

Ao final da análise das Jurisprudências pode-se perceber que o assediado nem sempre é uma pessoa frágil, pois na maioria dos casos são pessoas esclarecidas, ocorre que o agressor vai minando as forças do agredido levando o mesmo a passar por situações constrangedoras, humilhações, sempre em busca de vivenciar o aumento dos resultados.

Foi percebido também que o dominante, em relação às ações do agressor, na maioria das vezes do sexo masculino e o dominando do feminino, em grandes

partes dos casos o agredido se isola e começa a passar por problemas de saúde, que às vezes, o leva ao afastamento de suas atividades laborais.

Outra modalidade do assédio moral mostrado na análise dos acórdãos foi a exclusão por parte do agressor dos funcionários que não produziam o esperado além das constantes pressões exercidas pelo gestor que era usado como maneira de coagir os demais membros da equipe. Como foi mostrado em alguns acórdãos, o agressor demonstrava poder para ganhar o respeito dos demais e fazer com que os mesmos não tivessem coragem de reagir.

Na análise dos acórdãos estudados, se evidenciou o abuso de poder, crueldade, falta de compaixão com outro ser humano, mostrou-se viva a necessidade de mostrar quem manda, diminuição e coisificação do ser humano.

A Justiça, mesmo que em passos lentos, começou a ser determinante no processo de combate contra o assédio. Pode-se perceber, nos casos de configuração de assédio moral que as indenizações são bem significativas, se o assédio for tratado com seu devido valor poderá ser diminuído gradativamente, ano a ano.

CAPÍTULO 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O assédio moral, embora seja um problema antigo, passou a ser uma preocupação maior nos últimos anos, quando ganhou notoriedade tanto pela sociedade quanto pelo governo.

Durante o decorrer deste trabalho, foi possível perceber que o assédio moral é um problema social, que tem que ser punido no rigor da lei, que necessita de mais atenção por parte das organizações para coibir este tipo de situação.

Um dos problemas geradores do assédio moral citados pelos autores no decorrer desta pesquisa, foi o fato de o sistema econômico atual, incentivar a competitividade, em que os funcionários são treinados para serem os melhores, não importando o que se tenha a fazer, mas tendo que sempre cumprir metas impostas pela empresa.

Através deste trabalho, foi possível perceber que o assediado nem sempre sabe o que está acontecendo. E, quando está praticamente aniquilado procura o direito para tentar buscar seus direitos perante a empresa, busca amenizar seu sofrimento e tenta passar adiante e viver uma vida tranquila, mas que em muitos casos não consegue, as cicatrizes dentro de si são eternas.

Outro ponto importante a ser observado ao fim desta pesquisa é que na maioria dos casos, a humilhação, no local de trabalho, se deu pelo cumprimento de metas, na maioria das vezes aconteciam situações constrangedoras na frente de outros colaboradores.

Um fator preponderante nesta pesquisa foi à análise das jurisprudências que pode mostrar, no decorrer da explanação dos acórdãos casos reais, onde a Justiça condenou as empresas a pagar indenizações, em suas maiorias por danos morais.

É importante citar que o assédio moral não pode ser entendido de maneira errônea, pois não são todos os casos em que ele se caracteriza. Como foi mencionado por vários autores, durante a pesquisa, para que haja assédio é necessário que o agressor estenda suas agressões a pelo menos uma vez por semana durante seis meses.

Foi possível perceber durante essa pesquisa que não só o trabalhador perde com assédio moral, perde a empresa também com rotatividade de funcionários, pagamentos de indenizações na Justiça do Trabalho, custos maiores com

recontratação de funcionários e treinamento. Além de a sociedade perder com o dinheiro que poderia ser gasto em outra coisa está sendo gasto com auxílio-doença.

Ao chegar ao final desta pesquisa foi possível perceber que só se podem diminuir os casos de assédio moral com o conhecimento. É importante criar associações que discutam e transfiram seus conhecimentos sobre assédio moral em escolas, universidades, em grandes empresas, órgãos públicos etc. Para tentar diminuir e até acabar com esse fenômeno que está presente em todos os tipos de organização de trabalho.

Como foram explicados durante o decorrer do trabalho os principais fatores para a configuração do assédio moral são o isolamento, a recusa de comunicação, ações discriminatórias e vexatórias, desvios de função, entre outras. Onde trabalhador passa a ser desestabilizado psicologicamente dentro do seu trabalho.

O assédio moral acaba com a qualidade do trabalho, a organização vira palco de maus tratos, torna-se essencial um estudo mais aprofundado sobre o tema, visando tornar o local de trabalho, seja ele público ou privado, área onde todos possam desempenhar as funções com condições dignas de rendimento máximo e sensação de dever cumprido.

Por fim, em relação ao assédio nas agências bancárias do Estado do Rio Grande do Norte, é necessário uma fiscalização maior por parte das empresas, e da Justiça. Pois bancos trabalham em um regime onde se busca sugar ao máximo o funcionário para o cumprimento de metas. As agências bancárias são organizações muito propícias ao aparecimento de assédio moral.

Contudo, a única forma de acabar com o assédio moral é com o esclarecimento, com uma política que puna não só as empresas, mas também o agressor direto a fim de coibir este tipo de violência que é tão comum e tem um crescimento desenfreado nas relações de trabalho.

5.1 Sugestões para futuras pesquisas

Tendo em vista a necessidade de ter um ambiente saudável para o desenvolvimento das atividades do trabalhador nas suas funções, sugerem-se pesquisas para identificar possíveis maneiras de prevenir o assédio moral, também coibir os agressores, para que o mercado continue crescendo e os trabalhadores se doem ao máximo e sintam-se motivados para buscar melhores cargos sem se

preocuparem em ter um tormento ao chegar ao trabalho. Outra pesquisa seria buscar descobrir a relação entre assédio moral e o os casos de auxílio-doença concedidos pelo INSS.

REFERÊNCIAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio Moral na Relação de Trabalho**. 2. ed. -2. reimpr. – Curitiba: Juruá Editora, 2010.

BRASIL, Constituição Federal. **Brasília**: Senado Federal, Subsecretaria de Edições Técnicas, 2009.

_____, Lei n. 10406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o código Civil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm>. Acesso em: 18 de maio de 2012.

_____, Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a consolidação das Leis de Trabalho. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em 18 de maio de 2012.

_____, Lei n. 11.948, de 16 de junho de 2009. Constitui fonte adicional de recursos para ampliação de limites operacionais do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social - BNDES e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2009/Lei/L11948.htm>. Acesso em: 18 de maio de 2012.

COLLIS, Jill; HUSSEY, Roger. **Pesquisa em administração**: um guia prático para alunos de graduação e pós-graduação. 2 ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

FREITAS, Maria Ester de. Quem paga a conta do assédio moral no trabalho? **RAE-eletrônica**, v. 6, n. 1, Art. 5, jan./jun. 2007.

FREITAS, Maria Ester de; HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. **Assédio moral no trabalho** (Coleção debates em Administração). São Paulo: Cengage Learning, 2008.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio Moral nas Relações de Trabalho**. 2º ed. Campinas: Russell Editores, 2010.

HIRIGOYEN, Maria France. **Assédio Moral**: A violência perversa no cotidiano. 13 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011.

JUS BRASIL. Art. 483 Consolidação das Leis do Trabalho - Decreto Lei 5452/43. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br/legislacao/anotada/2378313/art-483-consolidacao-das-leis-do-trabalho-decreto-lei-5452-43>>. Acesso em: 20 de maio de 2012.

LOUREIRO, Rejane Escorcer. **Assédio moral em instituições federais**: um estudo de caso no Piauí. EDUFPI/Gráfica: Teresina, 2012.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2007.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Técnicas de pesquisa:** planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisa, elaboração, análise e interpretação de dados. 7 ed. São Paulo: Atlas, 2011.

NASCIMENTO, Sônia Mascaró. **Assédio moral.** 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

OLIVEIRA, Renata Barbosa de. **A interferência do assédio moral na qualidade do trabalho na Universidade de Brasília-UnB.** Brasília, 2009. Monografia (Especialização em Gestão Universitária) – Programa de Pós-Graduação em Administração, da Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Ciência da Informação e Documentação da Universidade de Brasília.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em Administração.** 8 ed. São Paulo: Atlas, 2007.

ANEXO A – RELAÇÃO DE ACORDÃOS ESTUDADOS

- 1- RO n. 00499-2005-002-21-00-6 Red. Joseane Dantas dos Santos, TRT DA 21ª REGIÃO, julgado em 12/07/2007, DJT 01/08/2007.
- 2- RO nº 00228-2006-001-21-00-5 Red. Raimundo de Oliveira, TRT DA 21ª REGIÃO, julgado em 26/07/2007, DJT 14/08/2007.
- 3- RO nº. 01358-2007-004-21-00-5 Red. Joseane Dantas dos Santos, TRT Da 21ª REGIÃO, julgado em 28/02/2008, DJT 06/03/2008.
- 4- RO nº 00148-2007-002-21-00-7 Red. José Barbosa Filho, TRT DA 21ª REGIÃO, julgado em 07/05/2008, DJT 17/05/2008.
- 5- RO nº. 00093-2008-004-21-00-9 Red. Joseane Dantas dos Santos, TRT DA 21ª REGIÃO, julgado em 22/07/2008, DJT 29/07/2008.
- 6- RO nº 01609-2007-002-21-00-9 Red. Carlos Newton Pinto, TRT DA 21ª REGIÃO, julgado em 28/01/2009, DJT 18/02/2009.
- 7- RO nº 1700-80.2009.5.21.0003, Red. José RÉGO Júnior, TRT DA 21ª REGIÃO, julgado em 04/05/2010, DJT 17/05/2010.
- 8- RO nº 103300-62.2005.5.21.0011 Red. Carlos Newton Pinto, TRT DA 21ª REGIÃO, julgado em 08/07/2010, DJT 21/07/2010.
- 9- RO nº 76400-93.2010.5.21.0002 Red. Carlos Newton Pinto, TRT DA 21ª REGIÃO, julgado em 24/08/2011, DJT 13/09/2011.
- 10- RO nº 120200-59.2010.5.21.0007 Red. Maria de Lurdes Alves Leite, TRT DA 21ª REGIÃO, JULGADO em 25/10/2011, DJT 04/11/2011.
- 11- RO nº 92300-79.2011.5.21.0003 Red. Carlos Newton Pinto, TRT DA 21ª REGIÃO, julgado em 18/04/2012, DJT 23/04/2012.
- 12- RO nº 92300-79.2011.5.21.0003 Red. Carlos Newton Pinto, TRT DA 21ª REGIÃO, julgado em 18/04/2012, DJT 23/04/2012.

ANEXO B - RO n. 00499-2005-002-21-00-6

Acórdão nº 67.817
 Recurso Ordinário n 00499-2005-002-21-00-6
 Juíza Redatora: Joseane Dantas dos Santos
 Recorrente: Isolda Cristhyne Freire Damasceno Capistrano
 Advogado: Manoel Batista Dantas Neto e outros
 Recorrido: Banco Bradesco S/A
 Advogado: Jackson Batista de Oliveira e outros
 Origem: 2ª Vara do Trabalho de Natal

Doença Profissional. Dano **Moral** >. Caracterização. Indenização. Cabimento. O deferimento da indenização por danos morais pressupõe não apenas a prova da ocorrência do ato ilícito cometido pela empregadora, como também o nexo causal entre este e o prejuízo efetivado. Verificada, no caso dos autos, a existência de doença profissional ocasionada pelas condições de trabalho a que estava exposto na empresa e a comprovação inequívoca e eficaz da ocorrência de prejuízos à sua saúde, faz-se mister deferir a postulada indenização.

Vistos, etc.

Recurso Ordinário interposto por ISOLDA CRISTHYNE FREIRE DAMASCENO CAPISTRANO, contra r. decisão da MM. 2ª Vara de Trabalho de Natal/RN, proferida na reclamação trabalhista por ela promovida contra BANCO BRADESCO S/A, que extinguiu o processo sem resolução de mérito, por ilegitimidade passiva do reclamado, e julgou procedente a ação de consignação em pagamento ajuizada pelo segundo contra a primeira para declarar quitados os valores consignados no termo de rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do empregador, sem justa causa.

Em suas razões recursais (fls. 488/500) o recorrente afirma que a sentença de primeiro grau deve ser totalmente reformada, pois entendeu que o reclamado é parte ilegítima quanto a causa de pedir declinada na inicial, vez que a lide é entre a ora recorrente e o INSS, sem, contudo, demonstrar as razões. Em suas razões recursais (fls. 488/500) o recorrente afirma que a sentença de primeiro grau deve ser totalmente reformada, pois entendeu que o reclamado é parte ilegítima quanto a causa de pedir declinada na inicial, vez que a lide é entre a ora recorrente e o INSS, sem, contudo, demonstrar as razões. Aduz que a causa de pedir da inicial envolve a reintegração da recorrente no emprego, com todos os direitos e vantagens; "*indenização por danos morais oriundos de constrangimentos, discriminação, < assédio > < moral >, cidadã deficiente submetida no período contratual*". Sendo responsável o recorrido pelos atos ilícitos no exercício funcional "*impondo-lhe o dever de readmiti-la se verificar que ilegal e arbitrária e de indenizá-la igualmente se ocorrer dano a ora recorrente e o nexo causal entre o dano e o comportamento do preposto do recorrido. Não é o caso de responsabilidade do INSS - frise-se.*"

Alega ainda, que o julgado não está motivado, nem conheceu e apreciou as razões da inicial, e afirma que o laudo pericial é conclusivo quanto ao aspecto do reconhecimento do nexo causal entre a doença da autora e a atividade que exercia. Em prosseguimento, reconhece que a dispensa da recorrente foi abusiva e arbitrária, vez que o acidentado tem estabilidade (acidentária) no emprego, até doze meses após a cessação do auxílio-doença, devendo então ser reintegrado. Quanto aos honorários sindicais, afirma serem devidos, pois que a autora preencheu os requisitos necessários para o seu deferimento.

Não houve apresentação de contra-razões pelo recorrido.

A Douta Procuradoria Regional do Trabalho, no parecer de fls. 523 da lavra do Procurador José de Lima Ramos Pereira, sugere o prosseguimento do feito, ressaltando, porém, a faculdade de pronunciamento verbal em sessão ou pedido de vista regimental, conforme previsto no art. 83, inc. VII do supracitado diploma legal.

É o relatório aprovado na forma regimental.

VOTO

1. Da Admissibilidade.

Conheço do recurso, porque interposto a tempo e modo oportunos.

2. Do Recurso.

Inicialmente, verifica-se que o Juízo de origem entendeu que a pretensão contida nesta reclamação é reverter o resultado de inspeção realizada pela perícia médica do INSS, dizendo que a dispensa não foi ilegal em razão da ausência de estabilidade. Conclui, ao final, pela extinção da reclamação, sem resolução de mérito, por ilegitimidade passiva do reclamado. *Data venia*, a pretensão da inicial é de reintegração em razão de ser a reclamante portadora de doença profissional, com os conseqüentes salários vencidos e vincendos e indenização por dano **< moral >**, o que, por óbvio atrai a legitimidade do reclamado para figurar no pólo passivo da demanda, não se podendo falar em ilegitimidade de parte. Superado este primeiro aspecto, tem-se que pretende a recorrente ver atuar no caso os ditames do artigo 118, da Lei nº 8.231/91, que dispõe: *O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente*, com o reconhecimento de que a patologia que se diz portadora seja equiparada ao acidente de trabalho para todos os efeitos da lei, inclusive para deferimento da reintegração almejada.

O Juízo *a quo*, em razão da temática discutida no processo, determinou a realização de perícia técnica, cuja conclusão é a seguinte (fls. 436/457):

Conforme as atividades bancárias desenvolvidas pela reclamante, serem reconhecidas como geradoras de LER, como Caixa Executivo;

Conforme o cotejamento das características clínicas do caso com as condições específicas de trabalho (gestos, posições, movimentos, esforços, tensões, ritmo, carga de trabalho, etc.) firmando o vínculo de causalidade com o trabalho: Conforme o cotejamento das características clínicas do caso com as condições específicas de trabalho (gestos, posições, movimentos, esforços, tensões, ritmo, carga de trabalho, etc.) firmando o vínculo de causalidade com o trabalho: Conforme a grande incidência de lesão em bancários, função semelhante a da Reclamante, reforçando o vínculo de causalidade - critério epidemiológico;

Conforme a não existência de uma política preventiva de LER, no período laborado pela reclamante, expondo ao risco e a não existência de pausas para descanso a cada cinqüenta minutos, supervisionado pela reclamada; Conforme a não adequação de mobiliários e equipamentos usados com a finalidade de reduzir a intensidade dos esforços aplicados a corrigir posturas desfavoráveis na realização de gestos e esforços repetitivos;

Concluimos que o reclamante laborava de maneira exposta ao risco, caracterizado a existência do nexo causal entre a atividade e a patologia adquirida e que a mesma faz jus ao pleiteado.

Da leitura, portanto, do laudo pericial, verifica-se a existência de doença de origem ocupacional. Neste aspecto, vale salientar que, embora o julgador não esteja adstrito à prova pericial para firmar o seu convencimento, deve ser ressaltado que o conhecimento técnico do *expert* é elemento de grande importância para o deslinde da controvérsia, somente devendo ser desconsiderado mediante provas robustas da inconsistência das conclusões técnicas, o que não ocorreu no caso em tela. Vê-se, pois, diante do acima exposto, inclusive do laudo médico constante dos autos, que não poderia a recorrida ter dispensado a recorrente, visto que restou devidamente comprovado que, no curso do contrato de trabalho, a empregada apresentava sintomas de doença profissional, de forma que cabe a reintegração da autora aos quadros da reclamada, tendo em vista a estabilidade provisória de acidentado prevista no artigo 118, da Lei nº 8213/91, com a garantia de salários e todas as vantagens legais e contratuais pertinentes ao seu contrato de trabalho. Como fundamento deste entendimento, observem-se os julgados abaixo transcritos:

GARANTIA DE EMPREGO - EMPREGADA PORTADORA DE LESÕES POR ESFORÇOS REPETITIVOS - LER - GARANTIA DE EMPREGO - EMPREGADA PORTADORA DE LESÕES POR ESFORÇOS REPETITIVOS - LER - A dispensa da empregada acometida de doença ocupacional (epicondilite lateral direita) nula e por isso justifica-se a ordem de sua reintegração com o pagamento dos salários vencidos e vincendos. (TRT 3ª R. - RO 21677/97 - 2ª T. - Rel. Juiz Sebastião Geraldo de Oliveira - DJMG 09.04.1999 - p. 18).

DOENÇA PROFISSIONAL - REINTEGRAÇÃO - Provado nos autos ser o reclamante portador de doença profissional, inclusive com parecer e laudos médicos efetuados por diferentes profissionais e locais de exame que atestam a disacusia neurosensorial bilateral, no entanto, foi demitido sem o devido encaminhamento à Previdência Social, medida esta arbitrária, abusiva e obstativa da estabilidade de que trata o art. 118 da Lei nº 8.213/91, impondo-se a condenação do empregador à reintegrá-lo no seu emprego, com o pagamento dos salários vencidos e vincendos, e para o fim de obter a sua condição de empregado segurado, além de ser encaminhado ao INSS para obtenção dos benefícios devidos. (TRT 11ª R. - RO 28015/2002-002-11-00 - (6914/2003) - Rel. Juiz Lairto José Veloso - J. 03.12.2003).

Ressalte-se que a redação do Decreto-Lei nº 7.036/44, já definia o acidente de trabalho como sendo todo evento decorrente do exercício do trabalho provocando, direta ou indiretamente, lesão corporal, perturbação funcional ou doença que determine a morte, a perda total ou parcial, permanente ou temporária, da capacidade de trabalho.

Mais recentemente, o Decreto nº 2.172, de 05.03.1997, em seus artigos 131 e 133, respectivamente, definiram acidente de trabalho como sendo aquele que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa, ou ainda pelo exercício do trabalho de segurados especiais, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte, a perda ou redução da capacidade para o trabalho, permanente ou temporária e o ligado ao trabalho que, embora não tenha sido causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para a perda ou redução da sua capacidade para o trabalho ou produzido lesão que haja atenção médica para a sua recuperação - grifo não existente no original.

Ora, considerando que efetivamente a reclamante sofreu lesão que exigiu atenção médica (vide perícia realizada e atestados médicos acostados aos autos), não há como deixar de enquadrar a situação da reclamante como acidente de trabalho nos termos da legislação acima reproduzida. A jurisprudência abaixo transcrita trata do assunto, *in verbis*: **DOENÇA PROFISSIONAL - EQUIPARAÇÃO A ACIDENTE DE TRABALHO - INOBSERVÂNCIA DOS REQUISITOS LEGAIS PARA CONFIGURAÇÃO DA ESTABILIDADE ACIDENTÁRIA - Inere-se da dicção do art. 118 da Lei 8.213/91, que são pressupostos para o deferimento da garantia de emprego, decorrente de acidente de trabalho, o afastamento do(a) empregado(a) das funções laborais por mais de quinze (15) dias e a percepção de auxílio-doença acidentário. O acidente de trabalho deve ser caracterizado de forma administrativa e técnica: a primeira através do setor de benefícios do INSS, que deverá estabelecer o nexo entre o trabalho/exercício e o acidente; a técnica através da perícia médica, que irá estabelecer o nexo de causa e efeito - acidente/lesão. Se a moldura fática dos autos aponta o afastamento do(a) empregado(a) em prazo inferior a quinze (15) dias, sem a necessidade de expedição do CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho) e sem os qualificativos legais do acidente de trabalho (administrativo e técnico), o(a) obreiro(a) não faz jus à estabilidade acidentária ou indenização substitutiva. Inteligência do artigo 59 c/c art. 118, ambos da Lei 8.213/91. Recurso do reclamante a que se nega provimento.** (TRT 9ª R. - RO 03873-2001 - (01116-2002) - 1ª T. - Rel. Juiz Ubirajara Carlos Mendes - DJPR 25.01.2002).

Assim, há que se deferir o pleito de reintegração formulado pela demandante, e os direitos dela decorrentes, conforme pedido inicial.

De resto, em relação à indenização pleiteada, é de se salientar que no âmbito da responsabilidade civil, sob a perspectiva da infortunística do trabalho, tal dever advém do preenchimento do nexo causal, do dano e da culpa do empregador.

Na hipótese, verifica-se, como já antes apreciado, que restou suficientemente comprovada a presença dos requisitos capazes de ensejar a responsabilidade civil do recorrido e, em consequência, a condenação na compensação pelo alegado sofrimento de ordem **< moral**, decorrente da patologia da qual a demandante é portadora, que foi adquirida durante o exercício da atividade laborativa desenvolvida, estabelecendo-se, assim, o nexo de causalidade entre a doença e o trabalho.

Além disso, evidenciou-se que o demandado foi omissivo em não observar todas as normas relativas à segurança e medicina do trabalho traçadas na legislação, conforme expresso no laudo pericial, restando, assim, caracterizada a culpabilidade da empresa, a quem compete garantir aos trabalhadores a redução dos riscos inerentes ao trabalho, através da adoção de normas de saúde, higiene e segurança (artigo 7º, XXII, da Constituição Federal). Neste sentido, observe-se o aresto abaixo transcrito, *in verbis*:

ACIDENTE DO TRABALHO - OMISSÃO CULPOSA DA RECLAMADA - INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS - CABIMENTO - Resta caracterizada a culpa patronal quando verificada a omissão da empregadora em adotar medidas eficazes de prevenção contra acidentes do trabalho/doenças ocupacionais, de modo a propiciar aos empregados condições adequadas de conforto, segurança e desempenho eficiente de suas atividades. Em face disso, é cabível a responsabilidade da reclamada pela reparação do dano causado à obreira em decorrência de doença ocupacional adquirida no desempenho de sua atividade laborativa. (TRT 3ª R. - RO 01158-1996-002-03-00-4 - 1ª T. - Rel. Juiz Maurício J. Godinho Delgado - DJMG 22.09.2004 - p. 08).

Destarte, diante da fundamentação acima exposta, tem-se que o recurso deve ser provido, para se reformar a sentença, deferindo-se à recorrente o direito a indenização, a título de danos morais, no importe de R\$ 40.000,00 (quarenta mil reais).

Assistida a recorrente pelo seu órgão de classe, como comprovam as procurações de fls. 10/11, verifica-se a presença dos requisitos da Lei nº 5.584/1970, sendo devidos os honorários advocatícios pleiteados.

Ante o exposto, conheço e dou provimento ao recurso para deferir o pleito de reintegração formulado pela recorrente, com pagamento dos salários vencidos e vincendos, além das demais vantagens decorrentes do contrato; defiro ainda o pedido de indenização por danos decorrentes da doença em R\$ 40.000,00 (quarenta mil reais) e condeno ainda a recorrida ao pagamento de honorários advocatícios sindicais à base de 15% do valor da condenação; por fim, em consequência, conclui-se pela improcedência da ação de consignação em pagamento.

Acordam os Desembargadores Federais e o(s) Juiz(es) do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região, por unanimidade, conhecer do recurso. Mérito: por maioria, dar provimento parcial ao recurso para afastar a extinção do processo sem resolução de mérito e julgar parcialmente a reclamatória, determinando a reintegração da reclamante com os salários vencidos e vincendos, além das demais vantagens decorrentes do contrato; deferir, ainda, o pedido de indenização por dano decorrente da doença em R\$ 40.000,00 (quarenta mil reais) e condenar ainda a recorrida ao pagamento de honorários advocatícios sindicais a base de 15% do valor da condenação; por fim, julgar improcedente a ação de consignação em pagamento; vencido o Desembargador Relator que lhe negava provimento; custas complementares no valor de R\$ 800,00, calculadas sobre R\$ 40.000,00.

Natal-RN, 12 de julho de 2007.

Joseane Dantas dos Santos

Juíza Redatora

Rosivaldo da Cunha Oliveira

Procurador do Trabalho

Publicado no DJE/RN nº 11519, em 01/08/2007 (quarta-feira). Traslado nº 00341/2007.

ANEXO C - RO nº 00228-2006-001-21-00-5 fl. 1

Acórdão nº 68.306
Recurso Ordinário nº 00228-2006-001-21-00-5

Desembargador Relator: Raimundo de Oliveira
Recorrentes: Banco Santander Banespa S.A.
Advogados: Leonardo Zago Gervásio e Outros
Recorrida: Sanilaini Sanezza Lima Cabral Rodrigues
Advogado: Alexandre Henrique Maia Machado
Origem: 1ª Vara do Trabalho de Natal/RN

Horas Extras. Princípio da Primazia da Realidade. Jornada de trabalho. Diferença entre a indicada na inicial e a informada pela testemunha.

Devem ser desconsideradas as Folhas Individuais de Presença se estas apresentam horário britânico, em primazia ao depoimento da testemunha arrolada pela obreira.

A diferença entre a jornada de trabalho indicada na inicial e a narrada pela testemunha não representa contradição, mas mera insubsistência quanto às horas não provadas.

Assédio > < Moral >. Caracterização. Indenização por danos morais. Valor excessivo.

Demonstrados o dano, a conduta ilícita e o nexa causal, deve a empresa ser penalizada no pagamento de danos morais. Se o valor deferido no juízo anterior é excessivo, convém que o montante seja diminuído a fim de se evitar o enriquecimento ilícito da parte.

I – Relatório

Recurso ordinário proveniente da 1ª Vara do Trabalho de Natal, nos autos cujas partes são Banco Santander Banespa S.A. e Sanilaini Lima Cabral Rodrigues, recorrente e recorrida, respectivamente.

A 1ª Vara do Trabalho de Natal (fls. 324/41) julgou procedentes, em parte, os pedidos formulados na inicial, condenando o reclamado no pagamento de indenização por danos morais no valor postulado de R\$ 150.000,00, de natureza indenizatória, e quatro horas extras diárias relativamente ao período de abril/2003 a 13 de maio de 2005 de natureza salarial. Foi retificado esse período, de ofício, na decisão dos embargos declaratórios (fls. 355/6) para novembro de 2003 a 13 de maio de 2005.

A reclamante iniciou seu trabalho em 02/09/2002, tendo se afastado em 16/05/2005, data em que a recorrida foi vítima de acidente de trabalho, o que culminou com lesões de ordem psicossomática, inclusive irritabilidade, crises de choro, diminuição de concentração e insônia.

Embargos de declaração opostos pelo banco reclamado (fls. 347/50), requerendo que o juízo de primeiro grau prestasse melhor esclarecimento em relação à natureza jurídica dos títulos deferidos. Os embargos foram rejeitados e aplicada multa de 1% por serem considerados protelatórios.

Inconformado com a decisão, o reclamado apresentou recurso ordinário, às fls. 358/80, requerendo que sejam julgados improcedentes os pedidos de horas extras e de indenização por < assédio > < moral > ou, em caso de manutenção da procedência, que seja revisto o valor arbitrado.

A reclamante apresentou contra-razões ao recurso do reclamado, pleiteando o desprovisionamento do recurso e, conseqüentemente, a confirmação da sentença de primeira instância. O Ministério Público do Trabalho sugeriu o prosseguimento do feito (fl.412).

II - Fundamentos do Voto

Conheço do recurso ordinário porque atendidos os pressupostos legais de admissibilidade.

1 - Das horas extras

Alega o recorrente que deve ser reformada integralmente a sentença no tocante às horas extras.

Vejamos:

De acordo com a defesa (fl. 60), a reclamante exerceu a função de Caixa Executivo a partir de 02/09/2002, de Gerente Neg. PFTR a partir de 01/11/2003 e a de Gerente Neg. PFJR a partir de 01/05/2004.

O juízo de origem deferiu as horas extras com base na única testemunha arrolada pela reclamante, que apenas esclareceu a jornada de trabalho enquanto a recorrida era Gerente, a partir de 1º de novembro de 2003, motivo pelo qual não deu provimento à alegação das horas extras trabalhadas anteriormente.

Os cartões de ponto trazidos aos autos pelo reclamado, ora recorrente, são imprestáveis para a prova da jornada regular da obreira. É que neles consta um horário ideal uma vez que a reclamante sempre anotava seus horários de entrada e saída com uma variação máxima de um, dois, três minutos. Ora, nem o mais pontual dos britânicos seria capaz de manter essa pontualidade.

De acordo com o princípio da primazia da realidade, o que importa saber é se houve ou não a efetiva prestação de labor pela reclamante. No Direito do Trabalho os fatos são mais importantes que os documentos, ou seja, a realidade material prepondera sobre a forma. Assim, são privilegiados os fatos e a realidade em detrimento da forma ou da estrutura empregada.

A testemunha garantiu que a reclamante trabalhava, em média, das 8h às 21h, com uma hora de intervalo intrajornada, perfazendo uma jornada de 12 (doze) horas de trabalho. Não obstante o pedido da autora de reconhecimento de uma jornada de treze horas, o magistrado acertadamente deferiu apenas as 12 (doze) que restaram efetivamente comprovadas.

Ressalte-se, por oportuno, que a diferença entre o horário alegado na petição inicial e aquele afirmado pela testemunha não constitui contradição, mas mera ausência de comprovação das horas complementares. Diga-se ainda que o período a ser considerado como de trabalho extraordinário é a partir de novembro de 2003, como retificado, de ofício, na decisão dos embargos declaratórios (fl. 356) e que não houve reconhecimento de trabalho até as 23 horas, como alegado no recurso (primeiro período da fl. 362), mas tão-somente das 8 às 21h, com uma hora de intervalo, de novembro de 2003 a 13 de maio de 2005.

Dessa forma, e apesar das Folhas Individuais de Presença juntadas pela instituição bancária, a sentença de primeiro grau não merece reforma quanto ao reconhecimento das horas extras laboradas.

2 - Do < assédio > < moral > danos morais

Requer o recorrente que seja reformada a sentença de primeira instância que reconheceu a prática de < assédio > < moral > no âmbito do Banco e deferiu o pedido referente ao pagamento de indenização por < assédio > < moral >, no valor de R\$150.000,00.

Inicialmente, vejamos alguns conceitos sobre < assédio > < moral >:

A respeito do tema, a doutora em Direito do Trabalho, Sônia A. C. Mascaro Nascimento, preleciona:

< Assédio > é o termo utilizado para designar toda conduta que cause constrangimento psicológico ou físico à pessoa. Dentre suas espécies, verificamos existir pelo menos dois tipos de < assédio > que se distinguem pela natureza: o < assédio > sexual e o < assédio > < moral >. Isso porque o próprio conceito do < assédio > < moral > dispõe que, de modo que se expõe a vítima a situações de desigualdade propositadamente e, o que é mais importante, sem motivo legítimo. Primeiramente, enfatiza-se que o < assédio > < moral > é caracterizado por uma conduta abusiva, seja do empregador que se utiliza de sua superioridade hierárquica para constranger seus subordinados, ou seja dos empregados entre si com a finalidade de excluir alguém indesejado do grupo, o que pode se dar, aliás muito comumente, por motivos de competição ou de discriminação pura e simples. (Artigo publicado no endereço eletrônico: <http://www1.jus.com.br/doutrina/texto.asp?id=5433>, Teresina, a.8, nº 371, 13.07.04).(grifos nossos).

Ainda cabe acrescentar como se exterioriza o < assédio > < moral >, conforme Cláudio Armando Couce de Menezes:

Podemos citar como exteriorização do < assédio > < moral > os gestos, comportamentos obsessivos e vexatórios, humilhações públicas e privadas, **amedrontamento, ameaças**, ironias, sarcasmos, **difamações**, exposição ao ridículo, sorrisos, suspiros, trocadilhos, jogo de palavras de cunho sexista, indiferença à presença do outro, silêncio forçado, **sugestão para pedido de demissão**, ausência de serviço e tarefas impossíveis ou de difícil realização, controle de tempo no banheiro, divulgação pública de detalhes íntimos, etc..(In < Assédio > < moral > e seus efeitos jurídicos, Síntese Trabalhista e Previdenciária nº 162, p 16).(grifos nossos).

No caso dos autos, a sentença de primeiro grau deferiu o pedido de indenização por < assédio > < moral > sob os seguintes fundamentos:

A instrução probatória sinaliza no sentido de que estão presentes todos os três elementos indispensáveis a infligir ao reclamado a obrigação de indenizar a reclamante pelos danos morais a ela causados. Senão vejamos. Sem sombra de dúvidas o demandado, através de seus prepostos, notadamente na pessoa do gerente-geral à época da agência Centro, Sr. Francisco Júnior, praticou < assédio > < moral > ou terror psicológico no ambiente de trabalho em face da reclamante, o que restou evidenciado pela prova testemunhal produzida.

[...] O segundo e o terceiro elementos dano e nexa causal entre e o ato ilícito e o dano estão amplamente caracterizados, na medida em que foi em virtude do < assédio > < moral > sofrido no ambiente de trabalho que a postulante adquiriu doença ocupacional (transtorno de ansiedade e depressão), equiparável por força do artigo 20 da Lei nº. 8.213/91, ao acidente de trabalho. É, portanto, inegável que a conduta comissiva da empresa foi decisiva ao dano, isto é, à patologia contraída pela autora, daí o nexo de causalidade, outrora sustentado.

É de ressaltar que as alegações da petição inicial coadunam-se com aquelas da primeira testemunha.

Ao mesmo tempo, a primeira testemunha confirmou que o então Gerente Geral tinha por hábito usar termos pejorativos no ambiente de trabalho e quando não utilizava tais termos, criava situações vexatórias diante dos colegas de trabalho, além de chamá-los de incompetentes. A referida testemunha afirmou, ainda, que *nas reuniões com frequência ele elegia um dos funcionários para Cristo expondo-o perante os demais e taxando-o de incompetente caso não tivesse atingido a meta estabelecida pelo banco*. Garantiu, inclusive, que já presenciou a reclamante sofrendo tais constrangimentos, afirmando que a reclamante foi a mais penalizada entre todos os colegas de trabalho.

A CLT não deixa dúvidas ao vedar a postura adotada pelo Gerente Geral:

Art. 483. O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;

b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;

c) correr perigo manifesto de mal considerável;

d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;

e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo de honra e boa fama;

f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

§ 1º O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço.

§ 2º No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho;

§ 3º Nas hipóteses das letras d e g, poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo.

Nas lições de Valentin Carrion, *in Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*, define rigor excessivo (alínea b do supra transcrito artigo) como sendo as *repreensões ou medidas disciplinares que por falta de fundamento, repetição injustificada ou desproporção com o ato do empregado evidenciem perseguição ou intolerância; implicância ao dar as ordens ou a exigência anormal em sua execução*. É exatamente o que se constata no caso trazido nos autos. Constatado, pois, o < assédio > < moral > causado à autora, devida a respectiva indenização. O montante concedido pelo juízo anterior foi excessivo, motivo pelo qual passo a revê-lo.

Dentro do sistema constitucional, poderíamos dividir os direitos e garantias fundamentais em dois grandes grupos: aquele referente à integridade física (direito à vida; direito sobre o próprio corpo) e aquele pertinente à integridade < moral > (direito à honra; à intimidade; à liberdade; à imagem; ao nome; direitos intelectuais).

É salutar lembrar que há, hoje, duas finalidades atribuídas à reparação pecuniária em relação aos danos causados: a uma, que a indenização oportunize ao ofendido obter meios de abrandar a dor experimentada em função da agressão < moral >, apresentando-se como um misto de satisfação e compensação. A duas, que funcione como punição ao causador, inibindo novos episódios lesivos, além de desencorajar outros autores e pacificar a sociedade, valorando a pessoa humana.

Quanto ao valor requerido pela reclamante, a título de indenizações por danos morais (R\$ 150.000,00), é sabido que em nosso ordenamento jurídico existe uma lacuna em relação à quantificação desse dano, até pela inexistência de seu caráter patrimonial.

Assim, o julgador tem a discricionariedade de analisar o caso concreto e deferir uma quantia que, em seu entender, seja suficiente para reparar a lesão extrapatrimonial sofrida, como também para punir o infrator, baseando-se na proporcionalidade, na necessidade e ponderando a respeito do enriquecimento ilícito à custa de quem paga. O magistrado, quando da quantificação do dano, deve utilizar-se do princípio da razoabilidade, o qual tem fundamento no princípio da proporcionalidade, estabelecendo uma relação entre a gravidade da lesão sofrida e o valor monetário a ser arbitrado.

Levando em consideração o < assédio > < moral sofrido pela autora bem como a extensão dos seus efeitos e a duração da relação de trabalho, entendo que uma reparação no valor de R\$100.000,00 (cem mil reais) se mostra suficiente para aliviar os constrangimentos e transtornos experimentados, não dando margem ao enriquecimento ilícito por parte da reclamante.

III - Dispositivo

Conheço do recurso e dou-lhe provimento parcial para reduzir o valor deferido a título de indenização por danos morais ao montante de R\$100.000,00 (cem mil reais), mantendo a sentença de primeiro grau em seus demais aspectos. Acordam os Desembargadores Federais e as Juizas do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região, por unanimidade, conhecer do recurso. Mérito: por maioria, dar provimento parcial ao recurso para reduzir o valor deferido a título de indenização por danos morais ao montante de R\$100.000,00 (cem mil reais), mantendo a sentença de primeiro grau em seus demais aspectos; vencido o Desembargador Carlos Newton Pinto, que lhe negava provimento.

Natal/RN, 26 de julho de 2007.

Raimundo de Oliveira

Desembargador Relator

José Diniz de Moraes

Procurador do Trabalho

Publicado no DJE/RN nº 11.528, em 14/08/2007 (terça-feira). Traslado nº 370/2007.

ANEXO D - RO nº. 01358-2007-004-21-00-5

Acórdão nº 71.872
 Recurso Ordinário nº 01358-2007-004-21-00-5
 Juíza Relatora: Joseane Dantas dos Santos
 Recorrentes: Milena Silva de Melo e Banco Santander Banespa S.A.
 Advogados: Marcos Vinício Santiago de Oliveira e outros e Nádia Cristina Confessor Maia Marques e outros
 Recorridos: Os mesmos
 Advogados: Os mesmos
 Origem: 4ª Vara do Trabalho de Natal

Assédio > < Moral >. Ocorrência. Indenização. Cabimento. Comprovado o cometimento pelo empregador de atos de constrangimento dirigidos a sua empregada, submetendo-a a situações vexatórias e humilhantes, enquanto profissional e mulher, patente o **< assédio > < moral >** autorizador do deferimento de indenização por danos morais.

Vistos, etc.

Trata-se de recurso ordinário interposto por MILENA SILVA DE MELO de sentença proferida pela 4ª Vara do Trabalho de Natal, que julgou parcialmente procedente a pretensão deduzida na reclamação trabalhista ajuizada contra BANCO SANTANDER BANESPA S/A., condenando este no pagamento de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais) a título de indenização por **< assédio > < moral >**, honorários advocatícios no importe de 15% sobre o valor da condenação, e multa de 10% na hipótese de descumprimento, nos termos do artigo 475-J do CPC (fls. 81/90).

Em suas razões de recurso, a reclamante pretende a majoração do valor deferido a título de indenização, argumentando de que a sanção pecuniária definida não é capaz de compensar ou pelo menos amenizar os prejuízos morais sofridos, nem tampouco, desestimular o recorrido a cometer novamente esses atos; aponta que não foi levada em consideração a gravidade da conduta e que outras Varas do Trabalho desta Capital já se pronunciaram sobre os mesmos fatos ocorridos na agência do banco recorrido e estabeleceram indenizações maiores; acrescenta ainda que também não foi considerada a capacidade econômica do agressor, requerendo, em consequência, que a indenização seja fixada em 200 (duzentas) vezes o valor do último salário recebido (fls. 93/98).

O reclamado pugna pela reforma do julgado, dizendo que a autora sempre foi tratada de modo respeitoso no ambiente de trabalho pelos colegas e pelo gerente geral, chamando a atenção para o fato de que não houve qualquer reclamação à direção geral, não tendo havido solicitação de mudança de agência ou pedido de rescisão indireta; afirma que não consta na petição inicial a indicação da efetiva frequência com que os fatos supostamente ocorriam e, depois de tecer considerações legais e doutrinárias sobre o **< assédio > < moral >**, argumenta que sempre se preocupou com o bem estar de seus empregados, promovendo diversos treinamentos para qualificar suas lideranças; afirma que a reclamante está tentando obter proveito pecuniário da situação, distorcendo a realidade e que os danos morais devem ser provados, o que não ocorreu; acrescenta que, na eventualidade de ser mantida a condenação, o valor fixado em sentença é um absurdo e contribui para a indústria do dano **< moral >** e enriquecimento ilícito, de forma que deve ser estipulado uma importância razoável, aduzindo que o arbitramento deve ser moderado e equitativo e que, com o incremento do pedido de danos morais na esfera da Justiça do Trabalho e com a gratuidade concedida aos empregados que nada têm a perder, a questão deve ser examinada com cautela. Requer, por fim, a juntada aos autos de documento novo consistente em sentença de outra reclamação trabalhista, além da improcedência dos pleitos da autora.

Há contra-razões por ambas as partes (fls. 148/153 e fls.155/161).

O Ministério Público do Trabalho sugere o prosseguimento do feito, com a ressalva de praxe (fl. 165).

É o relatório.

VOTO.

1. Do Conhecimento.

Conheço dos recursos ordinários, porque preenchidos os pressupostos objetivos e subjetivos de admissibilidade.

2. Do Recurso do Reclamado.

Aprecia-se em primeiro lugar o recurso do banco reclamado, diante da matéria nele contida, já que pugna pela exclusão da condenação em indenização decorrente de **< assédio > < moral >**.

Da leitura dos autos, tem-se que a autora afirma, na inicial, que desde a sua admissão passou a sofrer **< assédio >** configurado por gestos e condutas abusivas por parte da gerência geral da agência, requerendo, dessa forma, uma indenização por danos morais, no montante de 200 (duzentas) vezes o último salário recebido. O reclamado, a seu turno, ao contestar a ação, alega que a autora sempre foi tratada da forma mais respeitosa possível por seus colegas ou superiores, inexistindo qualquer conduta ilegal que pudesse lhe ser imputada e que autorize a indenização pretendida (fls. 30/54).

Com efeito, verifica-se que o **< assédio > < moral >**, em razão da própria natureza da relação empregatícia, não é desconhecido no âmbito desta Justiça, ganhando relevo a partir da promulgação da Constituição Federal, quando dá destaque à dignidade da pessoa humana, colocando-a inclusive como fundamento da República, conforme se pode aferir da leitura do seu artigo 1º, inciso III.

A sentença deferiu parcialmente a pretensão, com o reconhecimento do cometimento de atos que impliquem em **< assédio > < moral >**, deferindo indenização no valor de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais).

Diante a pretensão formulada no recurso, ou seja, a exclusão da indenização, é necessário adentrar na problemática em questão, salientando-se que artigo contido na Revista do Direito Trabalhista, da advogada Cláudia Brum Mothé, de março de 2006, sobre a questão, alude ao fato de que estudo realizado pela Organização. Diante a pretensão formulada no recurso, ou seja, a exclusão da indenização, é necessário adentrar na problemática em questão, salientando-se que artigo contido na Revista do Direito Trabalhista, da advogada Cláudia Brum Mothé, de março de 2006, sobre a questão, alude ao fato de que estudo realizado pela Organização Internacional do Trabalho, realizado no ano de 2000 constatou que na União Européia 8% (oito por cento) dos trabalhadores convivem com o tratamento inadequado de suas chefias, o que denota que, mesmo no chamado primeiro mundo, a ocorrência de tais fatos não é rara.

Sobre a matéria ora tratada, a magistrada e professora Alice Monteiro de Barros destaca em sua obra conceito de Heinz Leymann, para quem **< assédio > < moral >** é a situação em que uma pessoa ou um grupo de pessoas exercem uma violência psicológica extrema, de forma sistemática e freqüente (em média uma vez por semana) e durante um tempo prolongado (em torno de uns 6 meses) sobre outra pessoa, com quem mantêm uma relação assimétrica de poder no local de trabalho, com o objetivo de destruir as redes de comunicação da vítima, destruir sua reputação, perturbar o exercício de seus trabalhos e conseguir, finalmente, que essa pessoa acabe deixando o emprego.

A ementa abaixo transcrita, originada de recurso apreciado pelo Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, traz posicionamento doutrinário sobre o tema, tratando-o da seguinte forma:

DANOS MORAIS - < ASSÉDIO > < MORAL > CONFIGURADO - DEVIDA INDENIZAÇÃO REPARATÓRIA -

Constitui < assédio > < moral > a tortura psicológica atual e continuada a que é submetido o empregado, consubstanciada no terror de ordem pessoal, < moral > e psicológico, praticado no âmbito da empresa, podendo ser exercitado pelo superior hierárquico, por grupo de empregados do mesmo nível e pelos subordinados contra o chefe, isto é, pode ocorrer no sentido vertical, horizontal e ascendente. Tem por objetivo, via de regra, tornar insuportável o ambiente laboral, obrigando o trabalhador a tomar a iniciativa, por qualquer meio, do desfazimento do vínculo empregatício. O "mobbing" caracteriza-se pela prática atual e freqüente de atos de violência contra a pessoa do empregado, dos quais participam, necessariamente, o ofensor, o ofendido e espectadores (grupo de empregados), uma vez que tem por finalidade promover a humilhação, o constrangimento perante os demais colegas de trabalho. Marie-France Hirigoyen define o psicoterror como sendo "toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se, sobretudo, por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos, que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho" (in "< assédio > < moral > a violência perversa do cotidiano"). in casu, ficaram comprovados, à saciedade, a humilhação e o constrangimento a que era submetido, rotineiramente, o empregado, na presença dos demais colegas de trabalho, por ato do superior hierárquico, por não ter atingido a meta de produção, consubstanciados na atribuição da pecha de "irresponsável", "incompetente", "fracassado", dentre outros. Cabível, destarte, a indenização por danos morais. Recurso ordinário improvido, no particular (TRT 6ª Reg., Proc. Nº 00340-2004-005-06-00-1, 1ª T., Rel. Juiz Valdir José Silva de Carvalho - DOEPE 04.02.2005).

Sobre a tipificação do comportamento enquadrado como caracterizados do **< assédio > < moral >**, releva ressaltar que a Organização Internacional do Trabalho (OIT), expendeu informe, no ano de 2002, onde lista alguns atos que se configuram **< assédio > < moral >**, quais sejam: medida destinada a excluir uma pessoa de uma atividade profissional; ataques persistentes e negativos ao rendimento pessoal ou profissional sem razão; a manipulação da reputação pessoal ou profissional de uma pessoa através de rumores e ridicularização; abuso de poder através do menosprezo persistente do trabalho da pessoa ou a fixação de objetivos com prazos inatingíveis ou pouco razoáveis ou a atribuição de tarefas impossíveis; e controle desmedido ou inapropriado do rendimento de uma pessoa.

O também magistrado Cláudio Armando Couce de Menezes em artigo intitulado **< Assédio > < Moral >** e seus Efeitos Jurídicos explicita que o ato de **< assédio >** se caracteriza em *submeter alguém sem tréguia, a ataques repetidos*, requerendo a continuidade do comportamento, que pode se constituir em insistência, repetições, procedimentos, omissões, atos, palavras, comentários, críticas e piadas.

Da análise da prova produzida em audiência, tem-se que a demandante, ao prestar depoimento, afirmou: *que desde a época em que atuou como estagiária do reclamado, passou por situações constrangedoras; que sentia-se agredida como mulher pelo tratamento que lhe era dispensado pelo gerente-geral; que era chamada de mulherão, boazuda, gostosa, filé; que submeteu-se a tal tratamento em razão da necessidade do emprego e das dificuldades encontradas para conseguir outro posto de trabalho; que o ambiente de trabalho era insuportável para a depoente; que nas reuniões matinais o gerente-geral, Sr. Francisco Soares Júnior, dizia que a equipe era incompetente; que muitas mulheres choravam durante as reuniões diante da agressividade do gerente; que ficou traumatizada e evita passar nas proximidades do estabelecimento reclamado; que quando necessitava chegar atrasada ao trabalho por algum motivo justo, como colisão de veículo ou outro imprevisto, o gerente-geral não atendia as ligações da depoente, que era obrigada a deixar o recado com outro colega de trabalho, e quando chegava na agência, e coincidissem com o horário da reunião, o gerente-geral dizia que quem chegou atrasado, ficaria de pé na reunião; que sentia-se torturada diariamente diante das atitudes do mencionado gerente; que o gerente-geral criava falsas confraternizações ou determinava almoços sem que houvesse a possibilidade de escolha pela depoente e por outros colegas, caso faltasse aqueles eventos, no dia seguinte era tratada com indiferença e suas metas eram dobradas; que nos encontros criados pelo gerente-geral, a depoente sempre recebia cantadas do seu superior, como convites para participarem do mesmo treinamento em outro estado e passarem o fim de semana juntos; que a depoente sempre exigiu respeito do seu superior, mencionando inclusive o seu namorado e a esposa do gerente-geral, que era casado; que em público o gerente-geral dizia que a roupa usada pela depoente em determinado dia valorizava o seu busto, o seu corpo, que ela estava gostosa; que o gerente-geral escolhia as pessoas que deveriam participar dos encontros após o expediente ou nos almoços; que quando era escolhida, a depoente chegava em casa deprimida e revoltada, sofrendo com a situação; que o gerente-geral queria comandar a vida de todos os seus subordinados, inclusive interferindo na vida pessoal, chegando a dizer que a depoente era muita areia para o caminhão do seu namorado; que no horário de almoço recebia ligações do gerente-geral para retornar imediatamente à empresa, pois este alegava que quem mandava era ele e a depoente só tinha deveres a cumprir; que o gerente-geral chegava a dizer às mulheres que eram subordinadas a ele que se não fossem fiéis, da parte dele, teria um caso com elas; que muitas vezes, após o expediente, o gerente-geral telefonava para o celular da depoente, mas não atendia as ligações; que em razão da recusa em atender as ligações do gerente após o expediente, a depoente era tratada com indiferença, prejudicando inclusive a realização das atividades profissionais da depoente; que quando algum diretor do banco estava nesta cidade, ou nos churrascos promovidos pelo gerente-geral, a depoente era obrigada a comparecer nos eventos promovidos; que chegou a ser designada para fazer o traslado de gerente regional do hotel para o aeroporto e permanecer no hotel aguardando que tal pessoa acordasse e enfrentar o trânsito às pressas para não perder o horário do voo, sendo inclusive multada, sem que o banco houvesse promovido o ressarcimento do prejuízo; ...; que a depoente sempre vestia-se de forma condizente com a atividade exercida, inclusive evitava usar jeans e decote; que nunca usou jeans e decote no local de trabalho; que o Sr. Robson era o superior imediato do gerente-geral, porém adotava a mesma conduta deste; que o gerente-geral parecia até um discípulo do seu superior (ata de fls.73/74).*

Considerando que a natureza das alegações exige prova eminentemente testemunhal, é necessário pontuar que a primeira testemunha trazida pela reclamante denota que o tratamento humilhante era generalizado, com pressões excessivas acerca do cumprimento de metas, além de existir a obrigação de saídas fora do expediente, acrescentando ainda: Considerando que a natureza das alegações exige prova eminentemente testemunhal, é necessário pontuar que a primeira testemunha trazida pela reclamante denota que o tratamento humilhante era generalizado, com pressões excessivas acerca do cumprimento de metas, além de existir a obrigação de saídas fora do expediente, acrescentando ainda: *que tanto no local de trabalho como externamente, o gerente geral costumava atribuir elogios ao corpo da depoente ou de outras mulheres que*

trabalhavam no banco, chegando a afirmar, inclusive, que com um determinado decote, não era possível que a depoente não tivesse obtido êxito na venda de seguros naquele dia; que inclusive o Ministério do Trabalho, através de seus fiscais, chegou a externar que naquela agência só trabalhavam mulheres bonitas; ...; que a depoente já presenciou, com frequência, o gerente geral chatmar a reclamante de gostosa e dizer que gostaria de sair com ela e que ela não saísse com o namorado, interferindo na vida pessoal da reclamante; que tanto a depoente como a reclamante tinham que avisar ao gerente geral que estavam saindo do local de trabalho, no final do expediente; que se o gerente geral soubesse que alguém esperava a depoente e a reclamante, como por exemplo, um namorado, ele convocava a depoente ou a reclamante para subirem até a sua sala e permanecia conversando assunto não atrelados ao trabalho por cerca de 40 minutos, oportunidade em que permanecia respondendo e-mails, atendendo ligações, como uma forma de prender a empregada sem necessidade na sua presença; que ainda, dizia o seguinte: eu sei que tem uma pessoa lá embaixo lhe esperando, por isso que fiz isso; ...; que o gerente utilizava a seguinte frase com frequência: que a sua subordinadas deveriam ser putas e freiras ao mesmo tempo. Puta por ter que gostar de dinheiro e freira para saber rezar o produto direito; que as gerentes deveriam de participar de eventos sociais com os diretores, e tem conhecimento que a reclamante foi designada para levar um diretor do hotel ao aeroporto, e passou por situações difíceis, uma vez que o diretor adormeceu e a reclamante teve que esperar até que ele acordasse, durante a madrugada, após retornarem de um evento social promovido pelo gerente geral.

Tais fatos restaram confirmados pela segunda testemunha ouvida em Juízo, com a corroboração das alegações já acima transcritas, de modo que se verifica, sem qualquer dúvida, que os fatos narrados pela reclamante na inicial restaram comprovados, salientando-se que, neste aspecto, a fundamentação da sentença é irretocável, ao reconhecer que o < assédio > < moral > sofrido pela reclamante ficou bem configurado, em virtude das situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes, o que leva à conclusão de que o comportamento inadequado do superior hierárquico proporcionou um ambiente de trabalho insuportável, com a exposição da autora a ataques de toda ordem. Tais fatos restaram confirmados pela segunda testemunha ouvida em Juízo, com a corroboração das alegações já acima transcritas, de modo que se verifica, sem qualquer dúvida, que os fatos narrados pela reclamante na inicial restaram comprovados, salientando-se que, neste aspecto, a fundamentação da sentença é irretocável, ao reconhecer que o < assédio > < moral > sofrido pela reclamante ficou bem configurado, em virtude das situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes, o que leva à conclusão de que o comportamento inadequado do superior hierárquico proporcionou um ambiente de trabalho insuportável, com a exposição da autora a ataques de toda ordem.

De resto, na condição de gerentes de agência, as testemunhas do reclamado possuem uma valoração menor, chamando-se a atenção para o fato de que a primeira testemunha delas sequer trabalhou na mesma agência que reclamante, pelo que não há elementos nos autos que afastem a situação constrangedora a que a reclamante era submetida. Sobre o tema ora tratado, são citados os julgados a seguir, *verbis*:

< ASSÉDIO > < MORAL > - DANO < MORAL > - ABUSO DO PODER DIRETIVO - Quando o empregador valendo-se do seu poder diretivo, submete o empregado a tratamento humilhante e discriminatório, resta configurado o < assédio > < moral >, passível de indenização por dano < moral > (TRT 14ª R. - RO 00696.2004.402.14.00-5 - Relª Juíza Maria Cesarineide de Souza Lima - DOJT 01.07.2005).

< ASSÉDIO > < MORAL > - CONFIGURAÇÃO - O que é < assédio > < moral > no trabalho? é a exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias, onde predominam condutas negativas, relações desumanas e anti-éticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigidas a um subordinado, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização. A organização e condições de trabalho, assim como as relações entre os trabalhadores, condicionam em grande parte a qualidade de vida. O que acontece dentro das empresas é fundamental para a democracia e os direitos humanos. Portanto, lutar contra o < assédio > < moral > no trabalho é contribuir com o exercício concreto e pessoal de todas as liberdades fundamentais. Uma forte estratégia do agressor na prática do < assédio > < moral > é escolher a vítima e isolá-la do grupo. Neste caso concreto, foi exatamente o que ocorreu com o autor, sendo confinado em uma sala, sem ser-lhe atribuída qualquer tarefa, por longo período, existindo grande repercussão em sua saúde, tendo em vista os danos psíquicos por que passou. Os elementos contidos nos autos conduzem, inexoravelmente, à conclusão de que se encontra caracterizado o fenômeno denominado < assédio > < moral >. Apelo desprovido, neste particular. Valor da indenização. Critério para a sua fixação. A fixação analógica, como parâmetro para a quantificação da compensação pelo dano < moral >, do critério original de indenização pela despedida imotivada, contido no artigo 478 consolidado, é o mais aconselhável e adotado pelos pretórios trabalhistas. Ressalte-se que a analogia está expressamente prevista no texto consolidado como forma de integração do ordenamento jurídico, conforme se infere da redação do seu artigo 8º. Ademais, no silêncio de uma regra específica para a fixação do valor da indenização, nada mais salutar do que utilizar um critério previsto na própria legislação laboral. Assim, tendo em vista a gravidade dos fatos relatados nestes autos, mantém-se a respeitável sentença, também neste aspecto, fixando-se que a indenização será de um salário. O maior recebido pelo obreiro -, por ano trabalhado, em dobro. (TRT 17ª R. - RO 1142.2001.006.17.00.9 - Rel. Juiz José Carlos Rizk - DOES 15.09.2002) - grifo não existente no original.

Desta sorte, não se vislumbra a possibilidade de afastar a condenação imposta, até mesmo porque a alegação insistente do recorrente acerca da não indicação da frequência de tais fatos não é sustentável, até mesmo diante da narração dos fatos, que revelam a condição diuturna de tal procedimento por parte do empregador.

Assim, não merece reparo o julgado.

3. Do Valor da Indenização.

No que tange à quantificação da indenização deferida, é de se considerar que, como se trata de reparação por lesão de direitos não patrimoniais, hipótese em que é difícil a mensuração em termos pecuniários, há que se verificar do seu caráter pedagógico, de modo a coibir que tais abusos não mais se repitam no âmbito do banco reclamado.

Saliente-se ainda que o arbitramento, no tocante à indenização por dano < moral >, é comumente utilizado, em razão da ausência de legislação específica, devendo ser analisadas as variantes do caso concreto.

Destarte, atentando-se para as condições econômicas, sociais e culturais do ofensor e do ofendido, além de variáveis como a intensidade do sofrimento causado, a gravidade da repercussão da ofensa, a intensidade do dolo ou culpa, além das máximas de experiência (Enoque Ribeiro dos Santos), o quantum indenizatório deve ser majorado para o patamar de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais).

Ante o exposto, conheço dos recursos; nego provimento ao recurso da reclamada; e dou provimento parcial ao recurso do reclamante para majorar o valor da condenação para R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais). Custas complementares no valor de R\$ 600,00 (seiscentos reais).

Acordam os Excelentíssimos Desembargadores Federais e Juizes do Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região, por unanimidade, conhecer dos recursos. Mérito: por unanimidade, negar provimento ao recurso da reclamada. Por maioria, dar provimento parcial ao recurso do reclamante para majorar o valor da condenação para R\$ 50.000,00 (cinquenta

mil reais); custas complementares no valor de R\$ 600,00 (seiscentos reais); vencidos o Juiz Revisor e a Desembargadora Maria de Lourdes Alves Leite que lhe negavam provimento.

Natal-RN, 28 de fevereiro de 2008.

Joseane Dantas dos Santos

Juíza Relatora

Aroldo Teixeira Dantas

Procurador do Trabalho

Publicado no DJE/RN nº 11.661, em 06/03/2008 (quinta-feira). Traslado nº 112/2008.

ANEXO E - RO nº 00148-2007-002-21-00-7

Acórdão nº 73.088
 Recurso Ordinário nº 00148-2007-002-21-00-7
 Desembargador Relator: José Barbosa Filho
 Recorrentes: Banco Santander Banespa S.A.
 Carmem Keliane de Lima Souza
 Advogados: Laise Cristina de Araújo Lacerda e outros
 Rodrygo Aires de Moraes e outros
 Recorridos: Os mesmos
 Advogados: Os mesmos
 Origem: 2ª Vara do Trabalho de Natal

Recurso do reclamado

Depósito recursal recolhimento e comprovação fora do prazo legal não conhecimento do recurso por deserção.

O reclamado protocolizou seu recurso no último dia do prazo legalmente assegurado para a prática do ato, porém somente efetuou o depósito recursal e comprovou nos autos no dia seguinte, após o prazo legal. Em decorrência, não atendido o pressuposto extrínseco, não se conhece do recurso por deserção, nos termos da Súmula 245 do TST.

Recurso da reclamante

Horas extras jornada superior à reconhecida em primeiro grau acréscimo à condenação.

Ficando comprovado, por meio de testemunha, que a reclamante laborava em jornada extraordinária superior à que foi reconhecida pelo Juízo de primeiro grau, acresce-se à condenação mais uma hora extra semanal.

Danos morais assédio > < moral > comprovação indenização devida.

O trabalho sob pressão, em algumas profissões, é previsível. Todavia, essa cobrança deve ocorrer nos limites do tolerável, sem transbordar para a agressão verbal. No caso, o conjunto probatório revela que a reclamante foi tratada de forma agressiva, desrespeitosa, inclusive na presença de clientes, causando-lhe prejuízo à imagem e dor. Em decorrência, faz jus à indenização por danos morais, não no montante pretendido, mas no arbitrado com base na remuneração percebida e o tempo de serviço prestado.

Contribuição previdenciária responsabilidade do empregador exegese da Lei nº 8.212/91.

Deixando o reclamado de recolher as contribuições previdenciárias da reclamante nas épocas próprias, como contribuinte substituto compete-lhe fazê-lo de forma integral, conforme a exegese do art. 33, parágrafo 5º, da Lei n.º 8.212/91.

Recurso parcialmente provido.

I - Relatório

Recursos ordinários interpostos por Banco Santander Banespa S.A. e Carmem Keliane de Lima Souza, nos autos da reclamação trabalhista em que figuram como reclamado e reclamante, respectivamente, buscando a reforma da sentença prolatada pelo Juízo da 2ª Vara do Trabalho de Natal.

O Juízo de origem rejeitou as preliminares de ilegitimidade passiva O Juízo de origem rejeitou as preliminares de ilegitimidade passiva *ad causam*, de inépcia da inicial e de impossibilidade jurídica do pedido, suscitadas pelo reclamado, e julgou procedentes, em parte, os pedidos formulados pela reclamante, condenando o demandado a pagar-lhe os seguintes títulos: as diferenças salariais decorrentes do reconhecimento do vínculo empregatício; participação nos lucros da empresa (duas parcelas ao ano), na proporção de R\$ 900,00 cada; e quatro horas extras semanais e reflexos, referentes ao período de 20.05.03 a 08.12.06, compensando-se os valores pagos sob o mesmo título (fls. 301/308).

Embargos de declaração apresentados pela reclamante (fls. 310/315) e pelo reclamado (fls. 316/322), tendo o Juízo a quo acolhido, parcialmente, os da autora, para acrescer à condenação os reflexos da diferença salarial sobre as parcelas de base salarial, inclusive verbas rescisórias, as férias mais 1/3, os décimos terceiros salários, inclusive proporcionais, e o FGTS mais 40% de todo o período; e também acolheu, em parte, os do demandado para suprir as omissões apontadas (fls. 333/336).

O reclamado repisa, no recurso, a sua ilegitimidade para figurar no pólo passivo da demanda e a impossibilidade jurídica do pedido. No mérito, aduz a inexistência de relação de emprego com a autora no período de 20.05.02 a 04.10.04, pois era estagiária nessa época, tendo, inclusive, assinado Termo de Compromisso de Estágio ao ingressar na empresa. Também alega que as horas extras eventualmente prestadas foram registradas em sistema de ponto eletrônico e pagas corretamente. Pugna pelo provimento do recurso para que seja julgada improcedente a ação (fls. 339/349).

A reclamante, por sua vez, recorre afirmando que são devidas as férias vencidas e proporcionais, os décimos terceiros salários e o FGTS mais 40%, em decorrência do reconhecimento do vínculo empregatício do período compreendido entre 20.05.03 e 05.10.04. Sustenta que o Juízo de primeira instância deferiu as horas extras pleiteadas em número menor que o devido, já que laborava 12 horas extras semanais, conforme prova testemunhal. Argumenta, ainda, ser devida a indenização por danos morais, posto que devidamente comprovada a prática de atos abusivos e ultrajantes em relação à sua pessoa, de forma habitual e contínua, a denotar um quadro de < assédio > < moral >. Por fim, assevera que as contribuições previdenciárias devem ficar a cargo exclusivo do reclamado, nos termos da legislação reclamante, por sua vez, recorre afirmando que são devidas as férias vencidas e proporcionais, os décimos terceiros salários e o FGTS mais 40%, em decorrência do reconhecimento do vínculo empregatício do período compreendido entre 20.05.03 e 05.10.04. Sustenta que o Juízo de primeira instância deferiu as horas extras pleiteadas em número menor que o devido, já que laborava 12 horas extras semanais, conforme prova testemunhal. Argumenta, ainda, ser devida a indenização por danos morais, posto que devidamente comprovada a prática de atos abusivos e ultrajantes em relação à sua pessoa, de forma habitual e contínua, a denotar um quadro de < assédio > < moral >. Por fim, assevera que as contribuições previdenciárias devem ficar a cargo exclusivo do reclamado, nos termos da legislação previdenciária. Pugna pelo provimento do recurso para que sejam devidas férias vencidas e proporcionais mais 1/3, décimos terceiros salários, FGTS mais 40%, 12 horas extras semanais acrescidas de 50%, com reflexos em férias mais 1/3, aviso prévio, décimos terceiros salários, FGTS mais 40% e repouso semanal remunerado, e indenização por danos morais no montante de R\$ 72.691,50, correspondente a 50 vezes o seu último salário, além de que o Banco seja condenado no pagamento integral das contribuições previdenciárias (fls. 356/360).

Contra-razões apresentadas pela reclamante (fls. 368/372) e pelo demandado (fls. 374/378).

O Ministério Público do Trabalho recomenda o conhecimento e desprovimento do recurso do reclamado e o conhecimento e provimento parcial do recurso da demandante, a fim de que seja deferida a indenização por danos morais e que o ônus do pagamento das verbas previdenciárias recaia integralmente sobre o demandado, mantendo-se a sentença nos seus demais termos (fls. 383/398).

II Fundamentos do voto

Recurso do reclamado - não conhecimento por deserção (de ofício)

A sentença de embargos de declaração foi publicada no Diário da Justiça em 18.08.2007 (sábado), conforme certidão de fl. 337. Assim, o prazo para recorrer e comprovar o recolhimento das custas processuais e do depósito recursal se iniciou em 21.08.07 (terça-feira), se encerrando em 28.08.07 (terça-feira). O recurso foi interposto neste último dia (fl. 338), juntamente com as custas, que foram recolhidas em 28.08.07 (fl. 352). Apesar de, na petição do recurso (fl. 338), o reclamado requerer a juntada das razões recursais juntamente com as guias comprobatórias do recolhimento do depósito recursal e das custas judiciais, não o fez em relação ao primeiro. Somente em 29.08.07 (quarta-feira), ou seja, já fora do prazo legal, a sentença de embargos de declaração foi publicada no Diário da Justiça em 18.08.2007 (sábado), conforme certidão de fl. 337. Assim, o prazo para recorrer e comprovar o recolhimento das custas processuais e do depósito recursal se iniciou em 21.08.07 (terça-feira), se encerrando em 28.08.07 (terça-feira). O recurso foi interposto neste último dia (fl. 338), juntamente com as custas, que foram recolhidas em 28.08.07 (fl. 352). Apesar de, na petição do recurso (fl. 338), o reclamado requerer a juntada das razões recursais juntamente com as guias comprobatórias do recolhimento do depósito recursal e das custas judiciais, não o fez em relação ao primeiro. Somente em 29.08.07 (quarta-feira), ou seja, já fora do prazo legal, é que requereu a juntada da guia relativa ao depósito recursal (fl. 363), efetuado também fora do prazo, em 29.08.2007 (fl. 364). O TST já firmou entendimento a esse respeito, por meio da Súmula nº 245, in verbis:

O depósito recursal deve ser feito e comprovado no prazo alusivo ao recurso. A interposição antecipada deste não prejudica a dilação legal.

Desse modo, não conhecido do recurso do reclamado, por deserto.

Recurso da reclamante

Férias mais 1/3, décimos terceiros salários e FGTS mais 40%

O recurso não deve ser provido no tocante ao pedido de pagamento das férias vencidas e proporcionais mais 1/3, décimos terceiros salários e FGTS mais 40% relativos ao período em que a reclamante laborou como estagiária e que foi reconhecido, na sentença, como vínculo empregatício. Isto porque, nos fundamentos da sentença (fl. 305), o Juízo enfrentou o tema, mas não incluiu no dispositivo. No julgamento dos embargos de declaração manejados pela reclamante, a anomalia foi corrigida e o pedido foi deferido e incluído no dispositivo (fls. 335/336). Assim, falta interesse à reclamante em recorrer quanto a esses pedidos pertinentes ao período contratual em questão.

Horas extras

Com razão a autora ao alegar que as horas extras foram deferidas a menor.

O Juízo a quo reconheceu e deferiu quatro horas extras semanais. Os cartões de ponto eletrônico juntados aos autos foram impugnados pela demandante, tendo esta, em depoimento, dito que O Juízo a quo reconheceu e deferiu quatro horas extras semanais. Os cartões de ponto eletrônico juntados aos autos foram impugnados pela demandante, tendo esta, em depoimento, dito que *muitas vezes batiam a saída e ficavam trabalhando; o horário de trabalho estava sempre certo, mas o de saída, geralmente, era errado... a depoente ficava até 20/21h juntamente com gerentes que saía mais tarde ainda... a depoente fazia faculdade a partir das 19h, inclusive faltou muitas aulas porque tinha que ficar no trabalho; depois que foi colocado o ponto eletrônico, algumas horas extras foram pagas* (fls. 292/293). Sua testemunha falou que *o horário de começo do expediente era às 9h00; que a testemunha encerrava sua jornada por volta das 20h ou 20h30 e a reclamante ainda continuava trabalhando; que sabe que a reclamante fazia faculdade no turno noturno e se queixava de faltar a faculdade por conta do horário de sua jornada no banco... que a reclamante chegou a trancar a faculdade por conta da extensão de sua jornada no banco reclamado... que a reclamante saía depois das 20h cerca de duas a três vezes por semana* (fls. 296/297). A testemunha arrolada pelo reclamado informou que *acredita que a reclamante iniciava sua jornada às 9h, com uma hora de intervalo e saída às 18h; que, eventualmente, a reclamante poderia estender seu horário, em uma ou duas vezes por semana, por mais uma hora; que a reclamante lhe falou que fazia faculdade* (fl. 297).

Observando-se os registros de ponto eletrônico, tem-se que a jornada diária, durante algumas semanas, era ultrapassada em mais de duas horas, chegando até a quatro horas extras, de forma que o depoimento da testemunha do Banco, no sentido de que a jornada extraordinária ocorria durante uma hora em um ou dois dias da semana, não deve prevalecer. Ao revés, considera-se verídica a jornada mencionada pela testemunha indicada pela autora, ou seja, das 9h às 20h30min, em dois dias da semana, e das 09h às 18h nos demais dias, com uma hora de intervalo intrajornada.

Corroborando essa informação o fato de que a reclamante cursava faculdade, no turno noturno que, via de regra, as aulas iniciam às 19 horas. Acaso a jornada se encerrasse às 19 horas, daria tempo para assistir as demais aulas, exceto a primeira. Mas ficou comprovado que ela faltou a algumas dessas aulas, permitindo concluir que essas ausências ocorreram em virtude da jornada de trabalho mais prolongada, ou seja, até as 20h30min, como a testemunha que arrolou informou.

Logo, a reclamante laborava durante cinco horas extras semanais. Assim, deve ser acrescida à condenação uma hora extra por semana.

Danos morais

A reclamante tem razão ao afirmar que sofria **< assédio >** **< moral >** por parte de seu superior hierárquico. Na inicial, afirmou que *fora alvo de ofensas verbais, gritos e ironias praticadas pelo Sr. Francisco Soares, em virtude da mesma não ter atingido as metas de cobrança estipuladas pela reclamada, além de ter chamado várias vezes a reclamante de irresponsável em reuniões dos funcionários e na frente de clientes, fato esse que ocasionou sérios abalos psicológicos a reclamante* (fl. 07). Em depoimento, disse que *Francisco Soares era o gerente geral; em reuniões, ele ameaçava a depoente quando não atingia meta; dizia que tinham que bater a meta, pois se não, o banco não precisaria mais dos serviços; chegou a proibir a depoente de falar consigo enquanto ela não atingisse a meta; também gritou com a depoente na frente de uma cliente...o gerente geral mandava que a depoente pressionasse os outros gerentes para ajudá-la a atingir a meta; o gerente chegou a ligar para depoente e dizia que fosse na casa de um cliente e só saísse de lá com o dinheiro na mão e se não conseguisse o resultado com o gerente, a culpa era da reclamante... o gerente geral chegou a mandar a depoente calar a boca quando estavam em lazer no final de semana, para não espalhar a conduta dele nos outros bancos* (fl. 293). O depoimento da testemunha arrolada pela demandante, Sr. Leonardo da Silveira Lucena, corroborou as suas afirmações ao declarar O depoimento da testemunha arrolada pela demandante, Sr. Leonardo da Silveira Lucena, corroborou as suas afirmações ao declarar *que a reclamante era demasiadamente cobrada e pressionada; que a reclamante era agredida com palavras na frente de clientes, sendo taxada de incompetente e sofrendo gritos e ameaças de demissão, tal como "você saia para trazer esse dinheiro hoje, senão nem precisa voltar para o banco... que as pressões psicológicas eram constantes, frequentes, intensas e se estendiam a todos os funcionários do banco; que tais pressões aconteciam em reuniões de funcionários e também na frente de clientes* (fls. 296/297).

Nos dias atuais, o trabalho sob certa pressão é previsível, principalmente para os profissionais que têm metas a cumprir, diante da globalização e da competição interna e externa. Todavia, é preciso que o empregador tenha sensibilidade para dosar essa pressão a fim de não ultrapassar os limites do razoável em termos de cobrança e não venha a agredir e

humilhar a empregada com palavras desrespeitosas, ditas na presença de outras pessoas, inclusive clientes, praticando, com isso, **< assédio > < moral >**. No presente caso, constata-se que, apesar de haver pressão para alcance das metas, a reclamante também sofreu agressões pessoais, por meio de gritos e ameaças de demissão, inclusive na frente de clientes, procedimento esse inadmissível.

Assim, é evidente o ato ilícito praticado pelo banco recorrido, por intermédio de seu gerente, em face do tratamento agressivo e desrespeitoso dispensado à recorrente, o inegável dano por ela sofrido na sua imagem e auto-estima, e o nexo causal entre o ato e o dano, daí a responsabilidade objetiva do banco por esses danos.

No tocante ao valor da indenização, a recorrente pretende obter o pagamento de R\$ 72.691,50, equivalente a 50 vezes o seu último salário.

Neste caso, sua pretensão prospera apenas em parte.

O dano **< moral >** consiste na ofensa a direitos não patrimoniais da pessoa, enumerados no inciso X, do art. 5º, da Constituição Federal, além de outros, como a inviolabilidade do direito à vida, da integridade física e psicológica, da liberdade, da honra, da intimidade, da privacidade e da própria imagem, e a reparação, por meio de correspondente indenização, está prevista no inciso V do mesmo artigo, cabendo ao julgador a acurada averiguação da ocorrência dos efeitos do dano no caso concreto.

Em verdade, o que se busca é uma compensação pela lesão não patrimonial suportada pela ofendida, proporcionando-lhe uma satisfação, diminuindo-lhe o sofrimento e, por outro aspecto, servindo de medida inibidora do ato praticado, para evitar a repetição, de natureza pedagógica, com intuito de tornar melhor o ambiente de trabalho. O valor da indenização deve ser proporcional ao agravo, sobretudo para se evitar o enriquecimento ilícito. O fato de o reclamado ser empresa com grande potencial econômico, por si só não basta para justificar uma indenização vultosa.

Inexiste dúvida quanto à dificuldade na mensuração de indenização dessa natureza, ante a ausência de elementos objetivos que expressem valor econômico, e de regulamento legal quanto aos critérios para quantificação do valor a ser arbitrado.

Diante dos fatos narrados, porém, entendo que a condenação em montante correspondente a 50 salários da autora seria demasiadamente severa. Observe-se que a testemunha afirmou que as pressões psicológicas aconteciam em relação a todos os funcionários do Banco, e não apenas no tocante à postulante, o que seria mais grave, já que ela seria a única a sofrer **< assédio > < moral >**, ficando mais constrangida ainda em relação aos seus colegas de trabalho. Além do mais, não se pode levar em consideração a pressão para atingir meta, pois tal fato é comum no ambiente corporativo, desde que dentro dos limites. O que aqui se deve punir é o **< assédio > < moral >** que acompanhava a pressão para que as metas fossem atingidas. Diante dos fatos narrados, porém, entendo que a condenação em montante correspondente a 50 salários da autora seria demasiadamente severa. Observe-se que a testemunha afirmou que as pressões psicológicas aconteciam em relação a todos os funcionários do Banco, e não apenas no tocante à postulante, o que seria mais grave, já que ela seria a única a sofrer **< assédio > < moral >**, ficando mais constrangida ainda em relação aos seus colegas de trabalho. Além do mais, não se pode levar em consideração a pressão para atingir meta, pois tal fato é comum no ambiente corporativo, desde que dentro dos limites. O que aqui se deve punir é o **< assédio > < moral >** que acompanhava a pressão para que as metas fossem atingidas.

A última remuneração da reclamante, considerando o salário e a gratificação de função, foi de R\$1.347,46, conforme se observa no TRCT de fl. 20 e no contracheque de fl. 225. A demandante laborou para o reclamado durante quase 43 meses (20.05.03 a 08.12.06). Assim, estipulo a indenização em meio salário para cada mês laborado, o que dá o montante de R\$ 28.970,39 (R\$ 1.347,46 x 21,5 salários).

Contribuições previdenciárias

A recorrente sustenta que as contribuições previdenciárias são devidas exclusivamente pelo reclamado, em face do previsto na legislação previdenciária.

Com razão.

O art. 33, § 5º, da Lei n.º 8.212/91 é claro ao responsabilizar a empresa que não recolher a contribuição previdenciária no momento oportuno, cuja redação é a seguinte:

O desconto contribuição e de consignação legalmente autorizadas sempre se presume feito oportuna e regularmente pela empresa a isso obrigada, não lhe sendo lícito alegar omissão para se eximir do recolhimento, ficando diretamente responsável pela importância que deixou de receber ou que arrecadou em desacordo com o disposto nesta Lei. (grifos nossos).

Ora, evidente o caráter pedagógico da lei que visa a responsabilizar o empregador, na condição de contribuinte substituto, que sonega ou recolhe erroneamente a contribuição previdenciária de seus empregados, obrigando-o a suportar a também a parte da empregada, iniciativa que, sem dúvida, desestimula a sonegação previdenciária, principal responsável pelo desequilíbrio nas contas públicas desse órgão.

Recurso parcialmente provido.

III Dispositivo

Em face do exposto, não conheço do recurso do reclamado, por deserto. Conheço do recurso da reclamante e, no mérito, dou-lhe provimento parcial para acrescer à condenação do reclamado mais uma hora extra por semana; a indenização por danos morais no montante de R\$ 28.970,39, e atribuir ao recorrido a obrigação de recolher integralmente a contribuição previdenciária incidente sobre os títulos trabalhistas de natureza salarial deferidos à recorrente. Custas adicionais no valor de R\$ 600,00, calculadas sobre R\$ 30.000,00.

José Barbosa Filho

Desembargador Relator

Acordam os Desembargadores Federais e os Juizes do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região, por unanimidade, não conhecer do recurso do reclamado, por deserto. Por unanimidade, conhecer do recurso da reclamante. Mérito: por maioria, dar provimento parcial ao recurso para acrescer à condenação do reclamado mais uma hora extra por semana; a indenização por danos morais no montante de R\$ 28.970,39, e atribuir ao recorrido a obrigação de recolher integralmente a contribuição previdenciária incidente sobre os títulos trabalhistas de natureza salarial deferidos à recorrente; custas adicionais no valor de R\$ 600,00, calculadas sobre R\$ 30.000,00; vencida a Desembargadora Maria de Lourdes Alves Leite que responsabilizava o empregado pelo recolhimento de sua cota-parte da contribuição previdenciária.

Natal, 07 de maio de 2008.

José Barbosa Filho

Desembargador Relator

Rosivaldo da Cunha Oliveira

Procurador do Trabalho

Publicado no DJE/RN nº 11706, em 17/05/2008 (sábado). Traslado nº 00358/2008.

ANEXO F - RO nº. 00093-2008-004-21-00-9

Acórdão nº 75.221
 Recurso Ordinário nº 00093-2008-004-21-00-9
 Juíza Relatora: Joseane Dantas dos Santos
 Recorrentes: Banco ABN AMRO Real S.A. e Anísio Sérgio Gomes Chagas
 Advogados: Joaquim Manoel de Meiroz Grilo Raposo e outros e Emílio Carlos Pires Nunes
 Recorridos: Os mesmos
 Advogados: Os mesmos
 Origem: 4ª Vara do Trabalho de Natal

Diferença Salarial. Desvio de Função. Não Configuração. O desvio de função, de modo a propiciar o direito às diferenças salariais, deve ser comprovado de forma cabal, sendo este ônus do reclamante, já que se traduz em elemento constitutivo de seu direito. Não havendo comprovação, testemunhal ou documental, de tal circunstância, a consequência lógica é a improcedência do pedido.

Horas Extras. Controle de Horário. A obrigatoriedade de registro de horário, prevista no § 2º, do artigo 74, da CLT, é regra fundamental para que se possa concluir pela existência ou não de jornada excessiva. A inexistência do controle de horário válido implica em presunção de veracidade da jornada declinada na inicial, sobretudo quando comprovada através de prova testemunhal.

Horas Extras. Função Comissionada. Recebendo o empregado gratificação superior a 1/3 de seu salário, na condição de bancário, não são devidas as horas excedentes da sexta (aplicação do art. 224, § 2º, da CLT). Dano **Moral** >. Configuração. Faz jus o trabalhador à indenização por dano < **moral** > quando demonstrado nos autos ter sofrido comprovada lesão em seus direitos personalíssimos, a honra e a dignidade por ato abusivo do reclamado.

Vistos, etc.

Recursos ordinários interpostos pelo BANCO ABN AMRO REAL S.A. e ANÍSIO SERGIO GOMES CHAGAS de sentença proferida pelo Juízo da 4ª Vara do Trabalho de Natal, que extinguiu, com resolução de mérito, os créditos trabalhistas anteriores a 23.01.2003, e julgou parcialmente procedente a pretensão, condenando o reclamado no pagamento de FGTS mais 40%; diferenças salariais de 01.01.2005 a 31.10.2005, tomando-se por base a remuneração do cargo de supervisor de operações; horas extras excedentes da 6ª diária com adicional de 50% e reflexos, considerando-se a jornada descrita na inicial, com 20 minutos de intervalo; danos morais no montante de R\$ 17.840,00; e multa estabelecida no artigo 475-J, do CPC (fls. 444/454).

O reclamado opôs embargos de declaração (fls. 479/485), que foram acolhidos em parte para determinar que passe a constar no dispositivo da decisão de fls. 444/454 que o horário final da jornada cumprida pelo embargado é às 20 horas, para fins de cálculos das horas extras deferidas (fls. 495/496).

Em suas razões recursais, o reclamado diz indevidas as diferenças salariais e reflexos no período de 01.01.2005 a 31.10.2005, haja vista que o recorrido já recebeu todos os valores atinentes ao Cargo de Supervisor de Operações; Em suas razões recursais, o reclamado diz indevidas as diferenças salariais e reflexos no período de 01.01.2005 a 31.10.2005, haja vista que o recorrido já recebeu todos os valores atinentes ao Cargo de Supervisor de Operações; argumenta que cabia ao reclamante o ônus da prova referente ao trabalho extraordinário, do qual não se desincumbiu; afirma que, como a partir de 01.01.05 o autor passou a exercer cargo de confiança, recebendo gratificação de função bem superior ao terço legal, é improcedente o pedido de hora extra pela 7ª e 8ª hora diária, uma vez que a natureza do cargo exige jornada de 8 horas; trata da condenação em danos morais decorrente de suposto < **assédio** > < **moral** >, alegando que tal fato não restou comprovado; caso mantida a condenação quanto ao dano < **moral** >, requer a diminuição do valor arbitrada pelo juízo de origem no valor de R\$ 17.840,00, aduzindo que tal valor foge a qualquer proporcionalidade e razoabilidade; por fim, trata da aplicação da multa de 10% prevista no artigo 475-J, do CPC, afirmando que não se aplica nessa justiça especializada; pretende, ainda, a reforma do julgado quanto à retenção dos impostos e contribuições legais, bem como em relação à correção monetária (fls. 502/529). O reclamante, por sua vez, diz ser cabível a diferença salarial requerida, haja vista que efetivamente exerceu as funções de subgerente e gerente, mencionando ainda existir confissão do preposto do reclamado; entende devidas as repercussões consequentes; afirma, ainda, ser necessária a majoração do valor fixado a título de danos morais, nos moldes da inicial, além da aplicação das penalidades previstas na Súmula nº 291, do TST, e multas dos artigos 467 e 477, da CLT (fls. 456/477).

Há contra-razões pelo reclamante (fls. 535/539) e pelo reclamado (fls. 490/493).

O Ministério Público do Trabalho sugere o prosseguimento do feito, com a ressalva de praxe (fl. 543).

É o relatório.

VOTO.

1. Do Conhecimento.

Conheço de ambos os recursos, porque preenchidos todos os pressupostos objetivos e subjetivos de admissibilidade.

2. Do Recurso do Reclamado.

2.1. Das Diferenças Salariais.

O recorrente alega ser indevida a condenação no pagamento de diferenças salariais no período de 01.01.2005 a 31.10.2005, haja vista que, ao contrário do que afirma o juízo de origem, não confessou em sua defesa a existência de diferença salarial no referido período, mas sim que nesse interstício o autor exerceu o cargo de Supervisor de Operações e recebeu todas as remunerações atinentes ao referido cargo.

O reclamante afirmou na inicial (fl. 03) e reiterou em seu depoimento pessoal (fl. 217) que nos últimos cinco anos de trabalho (2002 até a sua saída reclamante afirmou na inicial (fl. 03) e reiterou em seu depoimento pessoal (fl. 217) que nos últimos cinco anos de trabalho (2002 até a sua saída em 2007) exerceu a função de GERENTE OPERACIONAL, requerendo a diferença salarial entre remuneração recebida e a devida pela referida função.

Contestando a referida afirmação, o reclamado afirmou que em 01/01/2005, o autor passou a trabalhar no PAB da Base Naval, ocorrendo que nessa oportunidade foi promovido ao cargo de Supervisor de Operações, acrescentando que ele exerceu este cargo até 31.10.05, quando foi novamente promovido (fl. 225), o que foi corroborado pelo documento de fl. 416, que apresenta o histórico das funções exercidas pelo reclamante na empresa.

Por outro lado, o reclamante, ora recorrido, ante a negativa da existência de desvio de função constante na defesa, tinha o ônus de provar que realmente exerceu função diversa no período de 01.01.05 a 31.05.05, o que não ocorreu. Portanto, ao contrário do que afirmou o juízo de origem, vê-se que realmente o recorrente não confessou que o recorrido tinha

exercido cargo não compatível com a remuneração percebida, e, por conseguinte, não tendo o reclamante se desincumbido do seu ônus probatório quanto ao alegado desvio de função, não há como se manter a condenação respectiva ao período compreendido entre 01.01.2005 e 31.10.2005.

Dessa forma, merece reforma a sentença de origem para excluir a diferença salarial deferida.

2.2. Das Horas Extras.

Ainda, alega o reclamado, em suas razões de recurso, que a prestação de jornada extraordinária alegada pelo reclamante não restou provada, uma vez que a testemunha ouvida não possui qualquer força probante, por ser eminentemente viciada; diz que este pleito dependia de prova robusta e convincente e que o juízo de origem condenou no pagamento de horas extras a partir da sexta diária, mesmo quando o autor, a partir de 01.01.05 somente exerceu cargo de confiança, recebendo gratificação bem superior ao terço legal, incidindo à espécie a disposição contida no § 2º, do artigo 224, da Consolida. Ainda, alega o reclamado, em suas razões de recurso, que a prestação de jornada extraordinária alegada pelo reclamante não restou provada, uma vez que a testemunha ouvida não possui qualquer força probante, por ser eminentemente viciada; diz que este pleito dependia de prova robusta e convincente e que o juízo de origem condenou no pagamento de horas extras a partir da sexta diária, mesmo quando o autor, a partir de 01.01.05 somente exerceu cargo de confiança, recebendo gratificação bem superior ao terço legal, incidindo à espécie a disposição contida no § 2º, do artigo 224, da Consolidação das Leis do Trabalho. De plano, tem-se que não merece prosperar a tese do recorrente quanto à suposta ausência de força probante da prova produzida, pois a testemunha trazida a Juízo pelo recorrido demonstrou conhecer bem sua rotina, haja vista que trabalhavam juntos, tendo corroborado a prestação de horas extras (depoimentos de fls. 216/222).

Além disso, não assiste razão ao recorrente quando afirma que o recorrido tinha do ônus de provar o trabalho em jornada extraordinária, pois é fato notório que o recorrente, como instituição financeira de grande porte, possui bem mais de 10 (dez) empregados, e, portanto, tinha o ônus de apresentar os controles de frequência de todo o período trabalhado pelo reclamante, para evitar a presunção relativa de veracidade da jornada de trabalho declinada pelo autor, nos termos do item I, da Súmula nº 338, do Tribunal Superior do Trabalho; contudo, apesar de afirmar na contestação que a jornada era consignada nos cartões de ponto, não os trouxe aos autos.

Por conseguinte, quanto à jornada de trabalho desempenhada pelo recorrido, mantém-se a sentença de origem que considerou a jornada descrita na inicial.

Por outro lado, quanto à alegação recursal de que durante o período em que o recorrido exerceu função de confiança não se aplica a regra geral dos bancários que considera como hora extra a que exceder a 6ª hora diária, o artigo 224, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho, que rege especificamente a atividade da referida categoria, assim expressa: *As disposições deste artigo não se aplicam aos que exercem funções de direção, gerência, fiscalização, chefia e equivalentes, ou que desempenhem outros cargos de confiança, desde que o valor da gratificação não seja inferior a um terço do salário do cargo efetivo*.

No caso dos autos, é indene de dúvidas que a partir de 01.01.2005 até a data de sua dispensa (03.12.2007), o recorrido exerceu função de confiança (Supervisor de Operações e Subgerente I) e que os valores das gratificações são superiores a 1/3 do salário do cargo efetivo, o que remete à imediata aplicação da norma em questão, salientando-se que estão inseridos em suas disposições até mesmo simples cargos de chefia, de modo que tal circunstância assegura ao empregador o direito de exigir como trabalho normal, a jornada de oito horas diárias, somente sendo devidas como extraordinárias aquelas excedentes da oitava.

Portanto, perfeitamente aplicável à hipótese o precedente contido no item II, da Súmula nº 102, do Tribunal Superior do Trabalho, *in verbis*: *O bancário que exerce a função a que se refere o § 2º do art. 224 da CLT e recebe gratificação não inferior a um terço de seu salário já tem remuneradas as duas horas extraordinárias excedentes de seis*. Ainda, também cabível a aplicação ao caso em tela do item IV da mesma súmula, que dispõe: *o bancário sujeito à regra do art. 224, §2º, da CLT, cumpre jornada de trabalho de 8 (oito) horas, sendo extraordinárias as trabalhadas além da oitava*. A jurisprudência é copiosa em relação à matéria tratada neste ponto do recurso, como se verifica das ementas a seguir:

HORAS EXTRAS. BANCÁRIO. GERENTE. Configurado o efetivo exercício do cargo de gerente de relacionamento, com as prerrogativas que o qualificam, ao bancário se aplica a jornada de 8 horas diárias, conforme exceção prevista no art. 224, § 2º, da CLT (TRT 12ª R. - RO-V-A 05541-2003-018-12-00-8 - (14040/2005) - Florianópolis - 2ª T. - Rel. Juiz Amarildo Carlos de Lima - J. 08.11.2005).

BANCÁRIO. GERENTE. JORNADA. MANDATO. AUSÊNCIA. O gerente de agência bancária sem mandato expresso, subordinado a controle de jornada, enquadra-se na concepção do § 2º, do art. 224, da CLT, com jornada normal de oito horas diárias e direito ao pagamento de horas extras do que disso exceder (TRT 3ª R. - RO 01332-2003-035-03-00-0 - 4ª T. - Rel. Juiz Tarcisio Alberto Giboski - DJMG 09.10.2004 - p. 10).

Portanto, merece reforma parcial a sentença, para definir que as horas extras deverão ser consideradas apenas aquelas excedentes a 8ª diária no período em que o recorrido estava investido em funções de confiança (01.01.2005 a 03.12.2007).

2.3. Do < Assédio > < Moral >.

Pretende o recorrente a reforma da sentença que deferiu indenização decorrente de < assédio > < moral > em virtude da forma abusiva que o recorrido alegou ser tratado pelo Gerente Geral da agência, sob alegação de que tal circunstância não restou caracterizada, visto que o recorrido não se desincumbiu do ônus da prova que lhe competia. Se superado este aspecto, pugna pela redução do quantum indenizatório, por entender que a fixação do dano no valor de R\$ 17.800,00 foge dos limites da proporcionalidade e razoabilidade.

No que tange a essa temática, verifica-se que o < assédio > < moral >, em razão da própria natureza da relação empregatícia, não é desconhecido no âmbito desta Justiça, ganhando relevo a partir da promulgação da Constituição Federal, quando dá destaque à dignidade da pessoa humana, colocando-a inclusive como fundamento da República, conforme se pode aferir da leitura do seu artigo 1º, inciso III.

Artigo contido na Revista do Direito Trabalhista, da advogada Cláudia Brum Mothé, de março de 2006, sobre a questão, alude ao fato de que estudo realizado pela Organização Internacional do Trabalho, realizado no ano de 2000 constatou que na União Europeia 8% (oito por cento) dos trabalhadores convivem com o tratamento inadequado de suas chefias, o que denota que, mesmo no chamado primeiro mundo, a ocorrência de tais fatos não é pontual. Sobre a matéria ora tratada, a magistrada e professora Alice Monteiro de Barros destaca em sua obra conceito de Heinz Leymann, para quem < assédio > < moral > é *uma situação em que uma pessoa ou um grupo de pessoas exercem uma violência psicológica extrema, de forma sistemática e freqüente (em média uma vez por semana) e durante um tempo prolongado (em torno de uns 6 meses) sobre outra pessoa, com quem mantêm uma relação assimétrica de poder no local de*

trabalho, com o objetivo de destruir as redes de comunicação da vítima, destruir sua reputação, perturbar o exercício de seus trabalhos e conseguir, finalmente, que essa pessoa acabe deixando o emprego.

A ementa abaixo transcrita, originada de recurso apreciado pelo Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, traz posicionamento doutrinário sobre o tema, tratando-se da seguinte forma:

DANOS MORAIS. < ASSÉDIO > < MORAL > CONFIGURADO. DEVIDA INDENIZAÇÃO

REPARATÓRIA. Constitui < assédio > < moral > a tortura psicológica atual e continuada a que é submetido o empregado, consubstanciada no terror de ordem pessoal, < moral > e psicológico, praticado no âmbito da empresa, podendo ser exercitado pelo superior hierárquico, por grupo de empregados do mesmo nível e pelos subordinados contra o chefe, isto é, pode ocorrer no sentido vertical, horizontal e ascendente. Tem por objetivo, via de regra, tornar insuportável o ambiente laboral, obrigando o trabalhador a tomar a iniciativa, por qualquer meio, do desfazimento do vínculo empregatício. O "mobbing" caracteriza-se pela prática atual e freqüente de atos de violência contra a pessoa do empregado, dos quais participam, necessariamente, o ofensor, o ofendido e espectadores (grupo de empregados), uma vez que tem por finalidade promover a humilhação, o constrangimento perante os demais colegas de trabalho. Marie-France Hirigoyen define o psicoterror como sendo "toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se, sobretudo, por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos, que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho" (in "< assédio > < moral > a violência perversa do cotidiano"). in casu, ficaram comprovados, à saciedade, a humilhação e o constrangimento a que era submetido, rotineiramente, o empregado, na presença dos demais colegas de trabalho, por ato do superior hierárquico, por não ter atingido a meta de produção, consubstanciados na atribuição da pecha de "irresponsável", "incompetente", "fracassado", dentre outros. Cabível, destarte, a indenização por danos morais. Recurso ordinário improvido, no particular (TRT 6ª Reg., Proc. Nº 00340-2004-005-06-00-1, 1ª T., Rel. Juiz Valdir José Silva de Carvalho - DOEPE 04.02.2005).

Sobre a tipificação do comportamento enquadrado como caracterizados do < assédio > < moral >, releva ressaltar que a Organização Internacional do Trabalho (OIT), expendeu informe, no ano de 2002, onde lista alguns atos que se configuram < assédio > < moral >, quais sejam: medida destinada a excluir uma pessoa de uma atividade profissional; ataques persistentes e negativos ao rendimento pessoal ou profissional sem razão; a manipulação da reputação pessoal ou profissional de uma pessoa através de rumores e ridicularização; abuso de poder através do menosprezo persistente do trabalho da pessoa ou a fixação de objetivos com prazos inatingíveis ou pouco razoáveis ou a atribuição de tarefas impossíveis; e controle desmedido ou inapropriado do rendimento de uma pessoa.

O também magistrado Cláudio Armando Couce de Menezes em artigo intitulado < Assédio > < Moral > e seus Efeitos Jurídicos explicita que o ato de < assédio > se caracteriza em *submeter alguém sem trégua, a ataques repetidos*, requerendo a continuidade do comportamento, que pode se constituir em insistência, repetições, procedimentos, omissões, atos, palavras, comentários, críticas e piadas.

No caso dos autos, o recorrido alegou que sofreu muita pressão para o cumprimento de metas, em particular quando esteve à frente do PAB, por exigência do gerente geral, o Sr. Adelmo Lessa Júnior, que quando assumiu a gerência em janeiro de 2007 passou a persegui-lo.

Para a aferição da efetiva existência do fato causador do dano, bem como da responsabilidade do empregador, há que se verificar a prova produzida nos presentes autos, iniciando-se pelo depoimento do próprio recorrido, cujo teor, na parte que interessa a este ponto da controvérsia, ora se transcreve: *que o depoente saiu do banco em razão de fortes pressões que sofreu por parte do gerente-geral, Sr. Adelmo Lessa Júnior, para cumprimento de metas; que o depoente era chamado a atenção na frente de outros funcionários, como por exemplo alegando que a produção do Sr. Adelmo estava fraca; que o Sr. Adelmo lhe dizia que se não estivesse agüentando, que pedisse demissão; que o depoente nunca faltou ao trabalho; que o depoente muitas vezes ia trabalhar doente; que certa vez, o depoente estava no médico fazendo exames e o Sr. Adelmo lhe telefonou dizendo que se o depoente não fosse trabalhar, mesmo doente, seria substituído; que o depoente está com problemas gástricos; que o depoente de manhã, antes de ir para o banco, em casa, tinha vômitos; que o médico lhe disse que era em decorrência de stress; que o depoente foi forçado a pedir demissão; que o depoente não agüentava mais as pressões sofridas pelo Sr. Adelmo e por essa razão pediu demissão; que vários colegas presenciavam as pressões sofridas pelo depoente*

O preposto do reclamado, em resposta às indagações do Juízo, explicitou que o *depoente ficou sabendo das pressões que o reclamante estava sofrendo e que não teve outra saída a não ser pedir demissão; que o Sr. Adelmo era gestor do reclamante; que o reclamante deveria cumprir metas;...; que o depoente não pode descrever as pressões sofridas pelo reclamante pois trabalhavam em áreas diversas;...; que o reclamante sofreu pressões.*

De outra parte, a primeira testemunha do recorrido relatou que o *depoente e os demais funcionários souberam que o reclamante sofreu constrangimento por parte do Sr. Adelmo Lessa; que o reclamante estava em um médico e o Sr. Adelmo lhe telefonou, obrigando-o a voltar; que o depoente acredita que o reclamante não tenha ido trabalhar nesse dia, depois do telefonema; que o reclamante pediu demissão em razão desse fato;...; que o depoente não estava presente quando o reclamante foi forçado a pedir demissão;...; que depoente, reclamante e demais funcionários tinham uma sobrecarga de trabalho;...;que o depoente já presenciou nas reuniões o Sr. Adelmo ter sido grosseiro com alguns funcionários; que o Sr. Adelmo mencionava a produção individual de cada funcionário na presença dos demais; que quando o Sr. Adelmo não ficava satisfeito a cobrança feita pelo mesmo era além da conta; que quando o funcionário não atingia a meta, o Sr. Adelmo dizia por exemplo o senhor não está se dedicando, sua produção está fraca, etc.* (depoimentos de fls. 216/221).

Quanto ao objeto da lide, é certo que a comprovação do < assédio > < moral > não é tarefa das mais fáceis, até mesmo diante da natureza da agressão sofrida pelo empregado; no caso em foco, todavia, fica bem claro que esse tipo de situação ocorreu com o recorrido, conforme se pode verificar da transcrição dos depoimentos tomados, inclusive do próprio preposto do reclamado e da testemunha do recorrido, demonstrando a ocorrência de < assédio >.

Os depoimentos revelam que a empresa recorrente abusou do seu poder diretivo quandoOs depoimentos revelam que a empresa recorrente abusou do seu poder diretivo quando exigiu o cumprimento de metas a todo custo, não considerando nem situações de extrema relevância, como problemas de saúde, além de submeter o reclamante a constantes humilhações e constrangimentos diante de seus colegas em decorrência do não cumprimento das referidas metas. Portanto, não há dúvida que o reclamante sofreu pressão psicológica no exercício de sua atividade profissional configurando-se, na espécie, abuso de poder emanado pelo empregador.

A prova trazida ao processo autoriza, assim, o reconhecimento de que a empresa submeteu o recorrido a constrangimentos desnecessários, existindo o < assédio > < moral > alegado, como bem apreciado pela sentença. Destarte, a indenização pleiteada encontra esteio na prova dos autos, o que implica na manutenção da sentença. No tocante à quantificação da indenização por dano < moral >, tem-se que o arbitramento é comumente utilizado, em razão da ausência de legislação específica, devendo ser analisadas as variantes do caso concreto. Destarte, levando-se em consideração o que foi exposto, há que se considerar que o caso autoriza o valor deferido na sentença (R\$ 17.840,00 - valor

equivalente a quinze vezes a remuneração do reclamante). Neste patamar, o julgador exerceu seu arbítrio com prudência, tendo em vista as condições pessoais do ofensor e do ofendido, a intensidade do dolo ou culpa, a gravidade dos efeitos do infortúnio e o fim pedagógico da condenação, e antes de tudo, de maneira a não permitir o enriquecimento indevido da vítima. Assim, não merece reforma a sentença, em tal aspecto.

2.4. Da Aplicabilidade do Artigo 475-J, do CPC.

Outro ponto tratado no presente recurso diz respeito à aplicabilidade do artigo 475-J, do Código de Processo Civil, dizendo a recorrente que neste ramo do Judiciário existe regramento específico, não se tratando de omissão a ensejar a utilização subsidiária do dispositivo em comento.

É sabido que, nos últimos anos, estão sendo implementadas modificações no Código de Processo Civil, visando imprimir celeridade ao andamento dos processos, de modo a tornar efetiva a previsão inserta no artigo 5º, LXXVIII, da Constituição. É sabido que, nos últimos anos, estão sendo implementadas modificações no Código de Processo Civil, visando imprimir celeridade ao andamento dos processos, de modo a tornar efetiva a previsão inserta no artigo 5º, LXXVIII, da Constituição Federal, que trata da garantia, no âmbito judicial e administrativo, de razoável duração do processo e os meios que garantam a celeridade de sua tramitação.

Em relação à matéria ora tratada, tem-se o disposto no artigo 475 - J, do Código de Processo Civil, que estabelece: *Caso o devedor, condenado ao pagamento de quantia certa ou já fixada em liquidação, não o efetue no prazo de quinze dias, o montante da condenação será acrescido de multa no percentual de dez por cento e, a requerimento do credor e observado o disposto no art. 614, inciso II, desta Lei, expedir-se-á mandado de penhora e avaliação.*

Não se pode, decerto, deixar de considerar que a inovação trazida ao Código de Processo Civil se traduz em norma inovadora no âmbito a que é destinada, sendo necessário estabelecer se tais disposições são aplicáveis no âmbito do Processo do Trabalho, principalmente diante da existência de norma que regula a execução, conforme se verifica dos artigos 880 e seguintes, da Consolidação das Leis do Trabalho.

Importante frisar que, diante das dificuldades encontradas no trâmite do cumprimento das decisões judiciais, existe a busca constante de se dar efetividade ao que restou decidido, máxime no processo do trabalho, quando a natureza alimentar da prestação justifica, mais do que em relação a outros credores, a urgência no cumprimento das sentenças. Daí porque a alteração trazida para o Código de Processo Civil tem perfeita consonância com o processo trabalhista, ainda mais ao se atentar para o fato de que tal inspiração vem ao encontro da norma constitucional acima referida, para que se efetiva a garantia da razoável duração do processo e utilização dos meios que garantam a sua concretização. Evanna Soares, Procuradora do Trabalho da 22ª Região, ao tratar sobre a mudança em relação à remessa de ofício trazida com a Lei nº 10.352/2001, explicita que o entendimento de que a norma em questão Evanna Soares, Procuradora do Trabalho da 22ª Região, ao tratar sobre a mudança em relação à remessa de ofício trazida com a Lei nº 10.352/2001, explicita que o entendimento de que a norma em questão não seria aplicável ao processo do trabalho desrespeitaria o jurisdicionado trabalhista, indo de encontro aos princípios de proteção, da razoabilidade, celeridade e economia processual, em manifesta incompatibilidade com a finalidade do processo. E prossegue, dizendo: *Se assim é no direito processual comum, por que não deveria ser, também, no processo do trabalho, onde os interesses em jogo estão impregnados de urgência para resolução, notadamente pela natureza alimentar dos salários e demais direitos trabalhistas?*

Assim, tem-se que a aplicabilidade da nova norma processual civil vem ao encontro da celeridade e efetividades garantidas constitucionalmente, não havendo reforma a ser feita na decisão do Juízo de origem.

2.5. Da Contribuição Previdenciária e Imposto de Renda.

Outro tópico do recurso diz respeito à retenção dos valores relativos ao imposto de renda, bem como a responsabilização do empregado por sua quota parte referente às contribuições previdenciárias, fazendo invocação à Súmula nº. 368, do Tribunal Superior do Trabalho.

Neste aspecto, a sentença recorrida assim estabeleceu: *O reclamado deverá efetuar o recolhimento da contribuição previdenciária, incluindo a parcela atinente ao reclamante, referente às parcelas condenatórias de natureza salarial e do contrato de trabalho que ora se reconhece, nos termos do artigo 30, I, c/c artigo 95 da Lei 8.212/91, 48 (quarenta e oito horas) após o trânsito em julgado desta decisão, nos termos do §3º, art. 114, da Constituição Federal.*

No caso específico, tem-se que foram deferidas ao demandante parcelas de natureza salarial, tendo a sentença condenado o recorrente a suportar o No caso específico, tem-se que foram deferidas ao demandante parcelas de natureza salarial, tendo a sentença condenado o recorrente a suportar o *quantum* equivalente à contribuição previdenciária, fazendo atuar o disposto no artigo 33, § 5º, da Lei nº. 8.212/91, que estabelece o seguinte: *O desconto de contribuição e de consignação legalmente autorizadas sempre se presume feito oportuna e regularmente pela empresa a isso obrigada, não lhe sendo lícito alegar omissão para se eximir do recolhimento, ficando diretamente responsável pela importância que deixou de receber ou arrecadou em desacordo com o disposto nesta Lei.*

Esta Relatora vinha mantendo o mesmo entendimento expresso no julgado; entretanto, não há como se deixar de levar em conta que recentemente o Tribunal Superior do Trabalho editou a Orientação Jurisprudencial nº. 363, que sedimentou o tema, no seguinte teor: **DESCONTOS PREVIDENCIÁRIOS E FISCAIS. CONDENAÇÃO DO EMPREGADOR EM RAZÃO DO INADIMPLEMENTO DE VERBAS REMUNERATÓRIAS. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADO PELO PAGAMENTO. ABRANGÊNCIA. A responsabilidade pelo recolhimento das contribuições social e fiscal, resultante de condenação judicial referente a verbas remuneratórias, é do empregador e incide sobre o total da condenação. Contudo, a culpa do empregador pelo inadimplemento das verbas remuneratórias não exime a responsabilidade do empregado pelos pagamentos do imposto de renda devido e da contribuição previdenciária que recaia sobre sua quota-parte.**

Assim, merece provimento o recurso também neste aspecto.

No que tange à retenção do imposto de renda, vê-se que a sentença não tratou do caso, até mesmo em razão dos valores passíveis de tal incidência, não cabendo a esta instância apreciar a matéria sem que tenha havido pronunciamento do Juízo de origem.

Por fim, quando a incidência de juros e correção monetária, a sentença apenas determinou que *sobre a condenação incidem juros e correção monetária*, ou seja, não tratou da época a partir da qual deverá incidir os mesmos, e, portanto, também não cabe a esta instância apreciar a matéria sem que tenha havido pronunciamento do Juízo de origem.

3. Do Recurso do Reclamante.

3.1. Das Diferenças Salariais.

O reclamante, ora recorrente, aduz que merece reforma a sentença, que condenou o reclamado no pagamento de diferenças salariais apenas a partir de 01.01.05 até a data da demissão (03.12.07), argumentando que a partir da simples leitura dos depoimentos, em particular o do preposto da reclamada, há a confirmação de que exercia de fato as funções dos paradigmas indicados, sem ser remunerado pelo exercício das idênticas funções. Ademais, aduz que sua testemunha descreve o valor da remuneração das funções cuja substituição foi praticada entre R\$ 5.000,00 e R\$ 6.000,00. Vê-se que, na inicial, o demandante afirma que apesar de ter sua CTPS assinada como escriturário, acumulou diversas

funções durante o contrato de trabalho, sem que houvesse o correspondente pagamento das funções efetivamente exercidas; diz que no período entre 2003/2004 exercia as mesmas funções da Sra. Giselli Carla do Nascimento (Supervisora de Operações); no período de 01.09.2004 a janeiro de 2005 exerceu as mesmas funções da Sra. Tânia Maria Mendes (Subgerente); no período compreendido entre fevereiro/2005 a início de 2007 exerceu as mesmas funções da Senhora Eneida Coelho de Almeida Trigueiro (Gerente); e por fim, nos últimos meses de sua contratação exerceu funções idênticas a da Sra. Tatiane Marinho de Souza Couto (Gerente).

Para aferir se existia ou não a alegada diferença salarial, é necessária a análise dos elementos probatórios produzidos nos autos.

O próprio recorrido em seu depoimento afirmou que *O próprio recorrido em seu depoimento afirmou que exercia as funções de gerente operacional; que como gerente operacional, o depoente, deveria puxar os relatórios da contabilidade, realizar a contabilidade, para ver possíveis diferenças em algumas verbas, fazia cobranças para poder enviar os títulos protestados a cartório;...; que o depoente passou a exercer as atribuições de gerente operacional desde 2002 até a sua saída do banco;...; que como gerente e subgerente o depoente ficava no caixa, fazia abertura de contas, resolvia questões referentes a aplicações financeiras, solicitação de cópia de cheques, solicitação de cartão de crédito, vendas de títulos de capitalização e consórcios, etc.;...; que o depoente trabalhou com Tânia Maria no PAB da Petrobrás, como subgerente I; que o depoente trabalhou com Eneida Coelho no PAB da Marinha de 2005 a fevereiro/2007; que trabalhou com a Sra. Tatiane de fevereiro/07 a outubro/07; que Eneida e Tatiane são gerentes (fls. 217/218).*

Por sua vez o preposto do reclamado afirmou que *o reclamante na prática nunca exerceu as atribuições do gerente operacional; que o gerente operacional toma conta dos caixas, dos supervisores, faz a manutenção da agência; que o gerente operacional analisa os documentos para abertura de contas e para empréstimos; que a Sra. Tânia Maria Mendes era subgerente; que as Sras. Eneida e Tatiane eram gerentes; que nas ausências de Tânia, Eneida e Tatiane, o reclamante exercia suas atribuições (fl. 219).*

A testemunha arrolada pelo reclamante declarou que *A testemunha arrolada pelo reclamante declarou que trabalhou com o reclamante desde que o mesmo entrou no banco; que acredita que o reclamante tenha entrado no banco em 1998 ou 1999; que por último o reclamante era subgerente; que o reclamante trabalhou como escriturário, escriturário/caixa, procurador e subgerente; que de 1998 a 2004 o reclamante era escriturário, caixa e supervisor; que o reclamante nunca foi efetivamente gerente operacional; que no último ano em que o reclamante foi procurador, atualmente denominado supervisor, não se recordando quando isso aconteceu, na prática o reclamante era gerente operacional; que gerente operacional libera contratos, verifica formalização de conta-corrente, supervisiona os caixas e supervisores, abre e fecha a agência, supervisiona tesoureiros; que o salário do gerente operacional é entre R\$ 5.000,00/R\$6.000,00; que o reclamante não recebia esses valores; que o salário do reclamante era entre R\$ 2.000,00/R\$ 2.500,00 (fls. 220/221).*

É importante salientar que para o recorrente fazer jus às diferenças salariais decorrentes de desvio de função, teria que fazer prova efetiva do desempenho das atribuições relacionadas ao cargo cujo desvio é alegado, no caso, supervisor de operações (2003/2004), subgerente (01.09.2004 a janeiro de 2005) e gerente (fevereiro/2005 a 03.12.2007).

Na espécie, diante do fato do recorrido ter negado na contestação a ocorrência de desvio de função argüida pelo recorrente, o ônus da prova quanto ao fato pertence a este, nos termos do artigo 818, da Consolidação das Leis do Trabalho, e do artigo 333, inciso I, do Código de Processo Civil.

Ocorre que o próprio reclamante em seu depoimento não soube precisar com clareza os supostos desvios de função praticados nem os respectivos períodos, onde apresenta informações divergentes das que constam na inicial, onde afirma que somente no período de fevereiro de 2005 a dezembro de 2007 é que desempenhou as atribuições de gerente, e no seu depoimento já afirma desempenhou estas atribuições desde 2002 até a sua saída do banco. É importante salientar, ainda, que a única testemunha arrolada pelo reclamante também não conseguiu demonstrar que ele tenha trabalhado em desvio de função.

Além disso, verifica-se que as atribuições que o reclamante afirma serem de gerente operacional não se encaixam nas atribuições descritas pelo preposto do banco reclamado nem pela testemunha arrolada pelo próprio reclamante, havendo apenas desempenhado algumas atividades inerentes ao cargo, mas não o suficiente a ensejar a equiparação. Por outro lado, a empresa reclamada apresentou documentos (fls. 416 e seguintes) que comprovam que de 01.01.05 a 31.10.05 o reclamante exerceu a função de SUPERVISOR DE OPERAÇÕES I; e de 01.11.05 até a data de sua demissão (03.12.07) exerceu a função de SUBGERENTE I, tendo inclusive já recebido as remunerações relativas a estes cargos.

Portanto, evidencia-se que o reclamante não se desincumbiu do seu ônus probatório referente ao exercício de desvio de função a ensejar condenação da reclamada no pagamento de diferenças salariais. Dessa forma, não merece reforma a sentença de origem, quanto a esse ponto.

3.2. Do *Quantum* indenizatório (Dano < Moral >).

O reclamante busca, ainda, majoração no *quantum* indenizatório deferido no dispositivo sentencial (R\$ 17.840,00), por entender que referido valor é ínfimo diante gravidade do dano ocasionado, da ocupação exercida por ele (gerente) e a agente ofensor ser uma instituição financeira de grande porte, razão pela qual requer a utilização do critério indenizatório exposto na inicial (100 vezes a maior remuneração recebida pelo reclamante).

Inicialmente, cumpre ressaltar que a questão referente ao *quantum* indenizatório já foi analisada no julgamento do recurso do reclamado, razão pela qual, em consonância com a fundamentação ali esposada, há que se concluir que a fixação da indenização por danos morais em 100 vezes a maior remuneração recebida pelo recorrente proporcionaria enriquecimento indevido, indo de encontro a prudência necessária que o julgador deve ter na definição de tal *quantum*. Dessa forma, mantém-se a sentença neste ponto.

3.3. Das Multas dos Artigos 467 e 477, da CLT.

Quanto a aplicação das multas contidas Quanto a aplicação das multas contidas nos artigos 467 e 477, da Consolidação das Leis do Trabalho, o reclamante afirma que merece reforma a sentença, argumentando que ante a confissão da contestação e do depoimento do preposto acerca do efetivo exercício das funções de sub-gerente e gerente pelo reclamante, razão pela qual restaram incontroversos os fatos, tanto do exercício das funções quanto dos motivos que levaram a sua demissão, assim sendo necessário a condenação da reclamada ao pagamento das multas dos artigos 467 e 477, ambos da Consolidação das Leis do Trabalho.

Inicialmente, quanto à multa prevista no artigo 467, consolidado, é sabido que o preceito legal em discussão tem a dicção seguinte: *Em caso de rescisão de contrato de trabalho, havendo controvérsia sobre o montante das verbas rescisórias, o empregador é obrigado a pagar ao trabalhador, à data do comparecimento à Justiça do Trabalho, a parte incontroversa dessas verbas, sob pena de pagá-las acrescidas de 50% (cinquenta por cento).*

De fato, o recorrido contestou todas as parcelas vindicadas na inicial, estabelecendo a controvérsia acerca das matérias em questão, o que, por si só, afasta a incidência do referido artigo.

Por outro lado, quanto à multa rescisória prevista no § 8º, do artigo 477, da referida consolidação, verifica-se que o que enseja o seu deferimento é o não pagamento das parcelas rescisórias no prazo legalmente previsto, em observância aos ditames do § 6º. Saliente-se que a mera incorreção não é suficiente para se deferir o pedido, máxime quando decorrente de parcelas reconhecidas através de decisão judicial, como se pode aferir do julgado abaixo:

MULTA RESCISÓRIA. *Tratando-se de parcelas controversas, cujo direito só foi aferido no decisum, exclui-se da condenação a multa rescisória.* (TRT 7ª R. - Proc. 4344/01 - (438/02) - Relª Juíza Maria Irisman Alves Cidade - DOJT 22.04.2002).

Assim, não merece provimento o recurso do reclamante quanto a este aspecto.

3.4. Da Multa Prevista na Súmula 291, do TST.

Por fim, o recorrente requer a reforma da sentença de origem que reconheceu a inépcia do pedido de condenação na indenização prevista na Súmula nº 291, do Tribunal Superior do Trabalho, argumentando que a referida indenização é auto-aplicável.

A sentença de origem declarou a inépcia do referido pleito argumentando que *o pedido de indenização da Súmula 291 do TST, uma vez que, as fls. 19, na alínea c.10, consta o referido pleito, sem que, no corpo da exordial, o reclamante tenha apresentado a causa de pedir referente a este pedido, padecendo do vício da inépcia, visto que o pedido deve decorrer logicamente da causa de pedir* (fl.445).

O precedente em questão, tem o seguinte teor: *HORAS EXTRAS. A supressão, pelo empregador, do serviço suplementar prestado com habitualidade, durante pelo menos 1 (um) ano, assegura ao empregado o direito à indenização correspondente ao valor de 1 (um) mês das horas suprimidas para cada ano ou fração igual ou superior a seis meses de prestação de serviço acima da jornada normal. O cálculo observará a média das horas suplementares efetivamente trabalhadas nos últimos 12 (doze) meses, multiplicada pelo valor da hora extra do dia da supressão.* Realmente, neste aspecto não há como se modificar a sentença, haja vista, inicialmente, que não se trata de multa, mas de indenização, não se podendo verificar como caber tal auto-aplicabilidade. Além do mais, mesmo com grande esforço interpretativo, não haveria como se aferir qual a hipótese fática a amparar a aplicação de tal precedente.

Dessa forma, nego provimento ao recurso ordinário do reclamante.

Ante o exposto Ante o exposto, conheço dos recursos; dou provimento parcial ao recurso do reclamado, para excluir a condenação no pagamento de diferenças salariais no período compreendido entre 01.01.05 a 31.10.05; retificar a sentença, para definir que as horas extras deverão ser apuradas apenas com as horas excedentes a 8ª diária no período em que o recorrido estava investido em funções de confiança (01.01.2005 a 03.12.2007) e determinar a cobrança da quota parte do empregado em relação à contribuição previdenciária; e nego provimento ao recurso do reclamante.

Acordam as Excelentíssimas Desembargadoras Federais e a Juíza da Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região, por unanimidade, conhecer dos recursos. Mérito: por unanimidade, dar provimento parcial ao recurso do reclamado para excluir a condenação no pagamento de diferenças salariais no período compreendido entre 01.01.05 a 31.10.05; retificar a sentença, para definir que as horas extras deverão ser apuradas apenas com as horas excedentes a 8ª diária no período em que o recorrido estava investido em funções de confiança (01.01.2005 a 03.12.2007) e determinar a cobrança da quota-parte do empregado em relação à contribuição previdenciária. Por maioria, negar provimento ao recurso do reclamante; vencida a Desembargadora Maria do Perpétuo Socorro Wanderley de Castro que majorava a indenização por dano < moral.

Natal-RN, 22 julho de 2008.

Joseane Dantas dos Santos

Juíza Relatora

Publicado no DJE/RN nº 11756, em 29/07/2008 (terça-feira). Traslado nº 639/2008.

ANEXO G - RO nº 01609-2007-002-21-00-9

Acórdão nº 79.151
 Recurso Ordinário nº 01609-2007-002-21-00-9
 Desembargador Redator : Carlos Newton Pinto
 Recorrentes: Banco do Brasil S.A.

José Francisco Filho
 Advogados: Ericson Silberstain Pedrosa Maniçoba e outros
 Marcos Vinício Santiago de Oliveira e outros
 Recorridos: Banco do Brasil S.A.
 José Francisco Filho
 Advogados: Ericson Silberstain Pedrosa Maniçoba e outros
 Marcos Vinício Santiago de Oliveira e outros
 Origem: 2ª Vara do Trabalho de Natal

1. Dano **moral** > assédio m oral configuração atos reiterados de violência psicológica . 2. Honorários sindicais presença dos requisitos legais deferimento.

1. Se a hipótese dos autos revela violência psicológica sobre o empregado, prolongada no tempo, marginalizando-o no ambiente laboral, com intuito de desprestígio e frustração das suas expectativas de ascensão profissional, ocasionando-lhe, conseqüentemente, grande desconforto e desgosto no trabalho, ao ponto de fazê-lo aposentar-se antes do tempo, procede a indenização por dano < **moral** > advindo do < **assédio** > em questão , porém em quantia que leve **em consideração, dentre outros fatores, o princípio da proporcionalidade**, a fim de evitar tanto o estímulo a novas ofensas pelo agressor quanto o **enriquecimento sem causa do agredido**.

2. Preenchidos os requisitos previstos na Lei nº. 5.584/70, tem lugar a assistência judiciária gratuita, na Justiça do Trabalho, sendo, pois, devidos os honorários advocatícios ao sindicato assistente sobre o montante da condenação.

3. Recurso do reclamado conhecido e só parcialmente provido. Recurso do reclamante conhecido e provido.

I – RELATÓRIO

Vistos, etc.

Recurso ordinário oriundo da 2ª Vara do Trabalho de Natal/RN, nos autos cujas partes são Banco do Brasil S.A. e José Francisco Filho, recorrentes e recorridos.

A vara de origem (fls. 189/195), em sentença da lavra do M.M. Juiz Antônio Soares Carneiro, julgou procedentes, em parte, os pedidos formulados na inicial, condenando o reclamado ao pagamento da indenização por danos morais, no importe de R\$ 393.240,00. Admissão: 06.01.76. Aposentadoria: 25.10.2005. Função: Gerente.

O Banco reclamado, inconformado, recorre às fls. 199/214, pugnando pela reforma da sentença que deferiu indenização pelo suposto < **assédio** > < **moral** >, sustentando que o julgamento foi contrário às provas constantes nos autos, em especial, aos depoimentos colhidos. Suscita a exclusão da condenação ou, alternativamente, a redução da indenização deferida em primeiro grau.

Contra-razões pelo reclamante às fls. 220/228.

Recurso ordinário adesivo do reclamante, às fls. 229/232, perseguindo o deferimento dos honorários advocatícios a favor do sindicato assistente.

Contra-razões pelo Banco do Brasil, às fls. 235/239.

O Ministério Público do Trabalho sugeriu o prosseguimento do feito (fl.244), ressaltando a possibilidade de pronunciamento verbal em sessão ou vista legal, se necessário (art. 83, VII, da Lei Complementar nº. 75/93). É o relatório, aprovado, que adoto .

II FUNDAMENTAÇÃO

1. ADMISSIBILIDADE

Acompanhei o eminente Juiz Convocado Joaquim Sílvio Caldas, Relator do sorteio no conhecimento de ambos os recursos, nos seguintes termos:

Conheço do recurso ordinário do reclamado e do recurso adesivo do reclamante, porque preenchidos os pressupostos de admissibilidade.

2. MÉRITO

2.1. Recurso d o Reclamado

No presente recurso, o Banco do Brasil S.A. requer a exclusão da condenação ao pagamento de indenização por danos morais, ao argumento de ausência de provas. No caso de manutenção da condenação, requer a redução do valor arbitrado, a fim de evitar enriquecimento sem causa. Vejamos então cada um desses tópicos

2.1.1. Quanto ao Dano Moral em si Mesmo

No que toca à exclusão da condenação, acompanhei o eminente Juiz Convocado Joaquim Sílvio Caldas, Relator do sorteio, nos seguintes termos:

Da análise do conjunto probatório dos autos, resta configurado o dano < **moral** > invocado pelo reclamante e concedido pelo MM. Juiz de primeiro grau. Inquestionáveis argumentos da sentença socorrem o reclamante.

A instrução probatória deu guarida ao pleito pretendido, demonstrando a existência de um processo perverso de aniquilamento pessoal contra o funcionário do banco, que durante anos serviu com afinco e fidelidade à entidade financeira para a qual trabalhava.

Dentre os documentos apresentados, a história do reclamante começa dentro da empresa em 06/01/1976. Em 26/12/1979, exerceu funções como auxiliar de serviços e permaneceu no cargo até 1984. Do ano de 1984 a 1986, passou a exercer cargos de chefia e supervisão. Em 1986, tornou-se gerente, onde permaneceu até a data de sua aposentadoria, ou seja, era comprovadamente um funcionário de confiança, que procurou aprimorar-se através de inúmeros cursos promovidos pelo Banco do Brasil (certificados anexos), o que torna factível que o reclamante preenchia, objetivamente, os requisitos para promoção.

O fato do Banco do Brasil não ter exercido o poder de destituir o requerente do cargo de gerente geral não o isenta da conduta alegada, ainda mais perversa, que foi a indução do empregado ao pedido de aposentadoria. A indiferença do banco quanto à continuidade do trabalhador na empresa revela a perversidade da conduta patronal. Essa indiferença pode ser observada na troca de e-mails entre o obreiro e o Sr. Luiz Oswaldo, Vice-Presidente de Recursos

Humanos e responsabilidade sócio-ambiental do Banco do Brasil no Estado do RN, onde o mesmo, em 13/05/2005, prometeu uma resposta, na segunda-feira, quanto à situação do reclamante no Banco (permanência ou não na função de gerente da agência de Macaíba) e, até 25/10/2005, a resposta não chegou, oportunidade em que este informou por e-mail que estaria se aposentando no dia seguinte (documentos de fls. 25 e 26).

A razão de ser do Direito do Trabalho reside, justamente, na tentativa de aperfeiçoamento constante da pactuação da força de trabalho na sociedade contemporânea, com o objetivo de equilíbrio, de alcançar-se uma igualdade substancial e verdadeira entre as partes. A necessidade de proteção jurídica, assim, decorre da condição de subordinação inerente ao trabalhador.

Na atualidade, é necessária uma visão aperfeiçoada do modelo de equilíbrio, de equidade que deve existir numa relação trabalhista. Sem dúvida, o modelo de equidade foi desenvolvido por J. Stancy Adams. Seu conteúdo principal é baseado no direito de igualdade e do sentimento de justiça.

Esse modelo é a crença compartilhada especialmente em sociedades corporativas, em que a honestidade de tratamento é um bem a ser procurado, e como as pessoas reagem quando a equidade dá lugar à iniquidade. Ou seja, a questão da satisfação no trabalho deve ser encarada como resultante da relação entre as expectativas que a pessoa desenvolve e os resultados esperados.

É a chamada Teoria da Expectativa: o indivíduo buscando ser respeitado, produtivo, desenvolvendo suas habilidades produtivas.

No caso em tela, vê-se claramente a trajetória funcional do reclamante dentro de seu ambiente de trabalho. Percebem-se suas expectativas e a busca de uma carreira produtiva, movido pelas próprias habilidades funcionais.

Os documentos anexos e depoimentos testemunhais demonstram, com fortes indícios, o < assédio > < moral > a que foi submetido o empregado pelo empregador, desesperando-o a ponto de interromper sua carreira de bancário, refugiando-se em uma aposentadoria não planejada ou pretendida.

Vale salientar que a prova do < assédio > < moral > é bastante dificultada porque o ato, via de regra, não ocorre de maneira aberta, direta, na medida em que o < assédio > geralmente é praticado por um comportamento velado e repetitivo, com vistas a minar a auto-estima e provocar um desestímulo no trabalho.

Neste ponto, os tribunais trabalhistas estão valorizando bastante os depoimentos do empregado assediado e das testemunhas, admitindo indícios de prova para a caracterização do < assédio > < moral > e mesmo a presunção. Neste ponto, os tribunais trabalhistas estão valorizando bastante os depoimentos do empregado assediado e das testemunhas, admitindo indícios de prova para a caracterização do < assédio > < moral > e mesmo a presunção, em consideração ao princípio da hipossuficiência do empregado. Outros meios de prova, como bilhetes, e-mails, etc., são valorizados sobremaneira para se averiguar a configuração do < assédio > < moral >.

Dessa forma, diante da dificuldade probatória e, para evitar que o < assédio > < sexual > na relação de emprego fique sem punição, os tribunais trabalhistas consideram plenamente válida a prova indireta, ou seja, a prova por indícios e circunstâncias de fato.

Percebe-se, na instrução processual, que havia um distanciamento proposital da reclamada com relação ao reclamante.

Em uma reunião na agência do Banco do Brasil, em Macaíba, instalou-se uma situação de confronto entre o reclamante (então gerente), e o superintendente, fato confirmado pela primeira testemunha do reclamante (fl. 182) e pela testemunha do reclamado (fl. 183 e 184).

O constrangimento sofrido pelo reclamante no I Encontro Regional do Banco, ao ser motivo de chacota pela humorista contratada do evento, como bem expôs o juiz de primeiro grau, já era resultado da difícil relação entre o empregado e a Superintendência do Banco, que repercutiu negativamente entre os colegas.

O tratamento de exclusão sofrido pelo trabalhador pode ser presumido do depoimento da primeira testemunha, que afirma que era do conhecimento geral dos funcionários do Banco que o reclamante estaria sendo deixado de lado pela Superintendência e que o próprio reclamante deixava transparecer esse sentimento (fl. 182); e da segunda testemunha do reclamante que afirma a mudança de humor e de comportamento (cabeça baixa) do reclamante no trabalho. O arremato do processo de < assédio > se deu com o objetivo da Superintendência do Banco de transferir o reclamante da agência de Macaíba, de nível II, para agência situada em Ipanguassú, de nível inferior (nível III), indo totalmente de encontro à expectativa do obreiro de chegar a gerenciar uma agência em Natal, e representando uma decadência profissional no seu currículo.

O mais grave é que há presunção, consoante prova testemunhal (fls. 183), de que a conduta patronal envolveu ameaças da Superintendência, no sentido de que se o mesmo não aceitasse a transferência, voluntariamente, seria de alguma forma prejudicado, como relata o reclamante, com abertura de processo administrativo e auditoria interna na agência de Macaíba. A conclusão a que se chega é que o Banco do Brasil S.A. incide na prática de uma política coativa de transferência de gerentes, sob a rubrica de transferência a pedido, tendo a primeira testemunha do reclamante afirmado que já aconteceu de ele próprio ser aconselhado a pedir remoção para agência, e que, do mesmo modo, ocorreu na agência do Centro Administrativo, onde o gerente teria sido induzido a pedir transferência para outra agência de nível inferior, para qual não estava concorrendo e, como não aceitou, perdeu o cargo de gerente.

Desta feita, o juízo primário não formou sua convicção em presunções equivocadas, mas em um acervo de dados constante nos autos que embasaram os argumentos da sentença.

O < assédio > < moral > é um problema latente. O incômodo, a angústia e o desconforto por ele provocado sempre foram sensíveis ao trabalhador. Porém, apenas recentemente, em razão da gravidade, generalização e banalização dos casos de < assédio > < moral >, é que foi despertada a atenção do Direito do Trabalho pela matéria.

2.1.2. Quantum da Indenização

Em relação ao *quantum* da indenização fixada pelo MM. julgador de primeiro grau, o eminente Juiz Convocado Joaquim Silvio Caldas, Relator do sorteio, mantinha o valor, negando provimento ao recurso, por considerar dois parâmetros: primeiro, que a sanção a ser aplicada deve considerar duas finalidades básicas: compensar ou, pelo menos, amenizar os prejuízos morais suportados pela vítima e servir de desestímulo ao empregador que pratica condutas anti-sociais; e segundo, a capacidade financeira do ofensor.

Divergi, sendo acompanhado pelo eminente Desembargador Eridson Medeiros, que compõe a E. 2ª Turma, motivo por que fui designado para lavrar o acórdão.

Não é tarefa fácil fixar o valor de indenização por danos a direitos da personalidade. Os artigos 944 a 954 do Código Civil, que dispõem sobre a indenização, não estabelecem parâmetros quantitativos (tarifários), restando ao Juiz arbitrá-los, de acordo com as circunstâncias de cada caso.

A jurisprudência oriunda do C. TST tem adotado o critério do arbitramento, baseado nos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, os quais aquela Colenda Corte entende respeitados e contemplados, quando são considerados certos

aspectos tais como as condições sócio-econômicas da vítima e do ofensor, o bem jurídico lesado, o caráter satisfativo em relação à vítima e repressivo em relação ao agente causador do dano (RR-389-2001-010-10-00, DJ 19/11/2004, Relator Ministro João Oreste Dalazen), a intensidade do sofrimento, a natureza e repercussão da ofensa, etc. (AIRR-706-2001-033-02-40, DJ 22/04/2005, Relator Juiz convocado José Antônio Pancotti).

A opção do arbitramento, segundo preleciona SEBASTIÃO GERALDO DE OLIVEIRA (A opção do arbitramento, segundo preleciona SEBASTIÃO GERALDO DE OLIVEIRA (*In* Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional, São Paulo, LTr, 2005, pá. 123) **propicia ao Juiz fixar com mais liberdade a justa reparação, sem as amarras normativas padronizadas, de modo que possa dosar, após análise eqüitativa, o valor da indenização com as tintas específicas do caso concreto.** Neste diapasão, doutrina e jurisprudência têm sedimentado a tese segundo a qual a indenização obedece, em regra ao princípio da satisfação compensatória (compensar o lesado pela ofensa a direito da personalidade), mas sem deixar de considerar também o caráter pedagógico e preventivo, ao servir de freio para evitar que o lesante (não apenas ele, mas também outros empregadores do mesmo ramo) incorra em novas e futuras condutas culposas.

Por outro lado, é preciso levar em conta outros fatores tais como, por exemplo, as condições sociais e econômicas da vítima, e o grau de dolo ou de culpa presente na espécie, **as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo < moral >, a intensidade do sofrimento ou humilhação, a existência de retratação espontânea, o esforço efetivo para minimizar a ofensa ou lesão e o perdão tácito ou expresso.**

Além disso, é preciso ponderar, tal como consta de projeto de lei mencionado pelo referido autor, que estabelece critérios para a fixação do valor dos danos morais, o qual tramita na Câmara dos Deputados, já tendo sido aprovado no Senado, que a capacidade financeira do causador do dano, por si só, não autoriza a fixação da indenização em valor que propicie o enriquecimento sem causa, ou desproporcional, da vítima ou de terceiro interessado. Assim sopesando todos esses fatores e tendo em consideração o princípio da proporcionalidade, penso que o valor justo da indenização corresponde não ao que foi fixado na sentença, mas ao múltiplo de 25 (vinte e cinco) vezes o último salário do reclamante, que é a remuneração prevista para fins rescisórios, o que totaliza o valor de R\$ 196.620,00 (cento e noventa e seis mil seiscentos e vinte Reais), devendo, portanto, o recurso ser provido neste sentido.

2.2. Recurso do Reclamante

Quanto ao recurso adesivo obreiro, acompanhei o eminente Juiz Convocado Joaquim Sílvio Caldas, Relator do sorteio, nos seguintes termos:

Deferir-se ao reclamante o pleito de honorários advocatícios à base de 15% sobre o valor da condenação, por restarem preenchidos os requisitos da Lei nº. 5.584/70, alterada pela Lei nº. 7.115/83, estando o reclamante representado e assistido pelo sindicato da categoria profissional, consoante documentos de fls. 12/13.

A assistência judiciária gratuita, na Justiça do Trabalho, decorre do preenchimento dos requisitos previstos na Lei nº. 5.584/70.

É este o entendimento jurisprudencial vertido na Súmula nº. 219 do TST, e confirmado pela Súmula 329, do C. TST. Restaram implementados, *in casu*, os requisitos exigidos pela Lei nº. 5.584/70, haja vista que o reclamante declarou, na petição inicial, a sua impossibilidade de arcar com o ônus do processo sem prejuízo do sustento próprio e da sua família, e encontra-se assistido, efetivamente, pelo sindicato profissional.

Devidos os honorários advocatícios ao sindicato assistente, os quais restam deferidos à base de 15% sobre o montante da condenação.

III - CONCLUSÃO

Em face do exposto, acompanho o eminente Juiz Relator do sorteio, quanto ao conhecimento de ambos os recursos, principal e adesivo. No mérito, quanto ao recurso do reclamado, divergindo parcialmente do eminente Juiz Relator do sorteio, dou-lhe parcial provimento para reduzir o *quantum* da indenização por dano < moral > para 25 (vinte e cinco) vezes o último salário recebido pelo reclamante, o que dá o valor de R\$ 196.620,00 (cento e noventa e seis mil seiscentos e vinte Reais). E quanto ao recurso do reclamante, acompanho o eminente Juiz Relator do sorteio, provendo-o para deferir os honorários advocatícios sindicais, à base de 15% sobre o montante da condenação.

Acordam os Desembargadores Federais e o Juiz da Egrégia 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região, por unanimidade, conhecer dos recursos do reclamado e do reclamante. Mérito: por maioria, dar provimento parcial ao recurso do reclamado para reduzir o dano < moral > 25 vezes o último salário recebido pela reclamante no valor de R\$ 196.620,00; vencido o Juiz Relator que lhe negava provimento. Por unanimidade dar provimento ao recurso do reclamante para deferir o título de honorários advocatícios ao sindicato assistente, os quais restam fixados à base de 15% sobre o montante da condenação. Por unanimidade, deferir o requerimento do Representante do Ministério Público, no sentido de ser notificada, pessoalmente, nos autos, da lavratura do presente acórdão, nos termos do artigo 18, inciso II, alínea h, da Lei Orgânica do Ministério Público da União.

Sala das Sessões, 28 de janeiro de 2009.

Carlos Newton Pinto

Desembargador Relator

José de Lima Ramos Pereira José de Lima Ramos Pereira

Procurador Regional do Trabalho

Divulgado no DEJT nº 177, em 18/02/2009 (quarta-feira). Traslado nº 078/2009.

ANEXO H – RO nº 1700-80.2009.5.21.0003

Acórdão nº 93.383
 Recurso Ordinário nº 1700-80.2009.5.21.0003
 Desembargador Relator: José Rêgo Júnior
 Recorrente: Banco do Brasil S.A.
 Advogados: Clenildo Xavier de Souza e outros
 Recorrido: Márcio Soares Leite
 Advogados: Manoel Batista Dantas Neto e outros
 Origem: 3ª Vara do Trabalho de Natal

RECURSO ORDINÁRIO. ASSÉDIO > < MORAL >. DANOS MORAIS. CARACTERIZAÇÃO. VALOR DA CONDENAÇÃO.

Demonstrada a perseguição e o constrangimento sofridos pelo autor, decorrentes da designação para o desempenho de atividades que exigiam qualificação e experiência incompatíveis com as suas após o retorno de licença médica considerada irregular pelo reclamado, restou provado o < **assédio** > < **moral** >, mantendo-se a condenação ao pagamento da indenização por danos morais. Todavia, em observância à equação atenuação do dano < **moral** > sofrido x efetividade do caráter pedagógico da penalidade, mostra-se desarrazoado o valor atribuído à condenação pelo juízo *a quo*, sendo cabível a redução do aludido montante.

Recurso ordinário conhecido e parcialmente provido.

Trata-se de recurso ordinário interposto por BANCO DO BRASIL S.A. em face da sentença proferida pelo Juízo da 3ª Vara do Trabalho de Natal, fls. 258-267, complementada por decisão de embargos de declaração, fls. 272-273, que julgou procedente a pretensão formulada na ação ajuizada por MÁRCIO SOARES LEITE, bancário (assistente de negócios), constando do dispositivo da sentença: **JULGAR PROCEDENTE o pedido deduzido na presente ação indenizatória (...) para: CONDENAR a parte ré a pagar ao autor a importância R\$ 160.000,00 (cento e sessenta mil reais) a título de indenização por danos perpetrados em face do autor, observados os critérios de arbitragem de referido valor na fundamentação.** Condenou o reclamado, ainda, ao pagamento de honorários advocatícios. Deferiu à parte autora os benefícios da justiça gratuita.

Em suas razões recursais, fls. 276-299, o reclamado suscita, preliminarmente, a nulidade da sentença. No mérito, pugna pelo provimento do recurso ordinário em relação aos seguintes títulos: caracterização de < **assédio** > < **moral** > e consequente indenização por danos morais; valor da condenação; honorários advocatícios.

Foram apresentadas contrarrazões às fls. 305-311.

O representante do Ministério Público do Trabalho opinou pelo conhecimento e não provimento do recurso (fls. 318-332).

É o relatório.

VOTO

1. ADMISSIBILIDADE

Satisfeitos os pressupostos de admissibilidade recursal, **conheço** do recurso ordinário.

2. MÉRITO

2.1. PRELIMINAR. NULIDADE DA SENTENÇA.

Em sede preliminar, o reclamado argui a nulidade da sentença. Primeiramente, sustenta ser indevido o aproveitamento do depoimento testemunhal do autor em outra reclamação trabalhista a título de depoimento pessoal nos presentes autos, bem como a sua utilização como meio de prova. Outrossim, argumenta que o julgamento teria se baseado em panfleto do sindicato da categoria profissional, que por sua parcialidade, não pode ser admitida como prova válida, conduzindo à nulidade da decisão *a quo*.

Inicialmente, constata-se não haver nenhum óbice à utilização do depoimento testemunhal do autor em outra reclamação trabalhista a título de depoimento pessoal na presente ação. Ao contrário de que assevera o recorrente, embora tal depoimento tenha sido transcrito na sentença, não se pode dizer que o juízo de primeiro grau o considerou como meio de prova, mas sim o depoimento testemunhal da Sra. Maria das Neves Valentim, o qual corroborou o quadro fático exposto pelo autor.

Tampouco há que se cogitar de nulidade da sentença em razão da menção feita à notícia do jornal do sindicato da categoria dos bancários. Isso porque a prova do < **assédio** > < **moral** > foi extraída dos depoimentos testemunhais colhidos em audiência e do termo lavrado em sede de Comissão de Conciliação Prévia - o qual evidenciou o desvio de função do reclamante após o retorno de licença médica -, ao passo que a alusão à referida notícia figura apenas como indicio adicional do comportamento abusivo do Sr. Juraci Albuquerque Nobre Júnior, gerente-geral da agência bancária na qual laborava o autor, o que já se encontrava suficientemente comprovado.

Nego provimento.

2.2. < ASSÉDIO > < MORAL >. DANOS MORAIS.

O reclamado insurge-se em face da condenação ao pagamento de indenização por danos morais decorrentes de < **assédio** > < **moral** >. Argumenta, inicialmente, que O reclamado insurge-se em face da condenação ao pagamento de indenização por danos morais decorrentes de < **assédio** > < **moral** >. Argumenta, inicialmente, que *as alegações de pressões, constrangimentos e humilhação são puramente fantasiosas como restou provado na instrução processual, conforme se verifica nos depoimentos das testemunhas* (fl. 281), de modo que o autor não se desincumbiu do ônus da prova dos fatos constitutivos do seu direito, a teor dos artigos 333, I, do CPC e 818 da CLT. Outrossim, sustenta que a manifestação de interesse do autor na adesão ao Plano de Aposentadoria Antecipada - PAA, a qual posteriormente se efetivou mediante pedido de demissão, deu-se antes mesmo de o Sr. Juraci Albuquerque Nobre Júnior assumir o cargo de gerente-geral da agência bancária na qual o reclamante laborava, de modo que aquele fato não pode ser apontado como decorrência do < **assédio** > < **moral** > supostamente sofrido. No tocante à não aceitação da licença médica - a qual resultou em desconto salarial -, argumenta que não houve perseguição, mas sim obediência às normas regulamentares do Banco, que exigem comprovação da doença por avaliação médica da CASSI, já que o autor havia se licenciado com atestado médico emitido por profissional estranho aos quadros da referida entidade de assistência médica conveniada com o reclamado. Ademais, ressalta que há confissão do reclamante de que viajou para a Europa durante o período de licença médica. Em seguida, sustenta que não houve desvio de função do autor, pois (...) *é pacífico que distribuir as funções de acordo com a conveniência do serviço é*

direito do empregador, que para tanto se vale do seu poder diretivo (fl. 287), e que não houve redução salarial que embase o referido desvio. Por fim, como pedido recursal sucessivo, pugna pela redução do valor da condenação.

A única testemunha indicada pelo reclamante A única testemunha indicada pelo reclamante, a Sra. Maria das Neves Valentim, relata que é aposentada do Banco do Brasil; que se aposentou aos 31/05/2008; que por último trabalhou na agência ponta negra; que acredita que tenha trabalhado cerca de dois anos fisicamente na agência ponta negra, mas sua lotação era da agência estilo, trabalhando no espaço dentro da agência ponta negra; que trabalhava na mesma agência que o autor, embora em seguimentos diferentes; que conhece o Sr. Juraci, não tendo sido subordinada a ele; **que mesmo não sendo subordinada ao Sr. Juraci, por trabalhar no mesmo local e partilhar das mesmas reuniões, via a forma de tratamento deste para com seus subordinados; que o autor era subordinado dele, Sr. Juraci; que a forma do Sr. Juraci se dirigir e cobrar as metas era ofensiva; que ele chegou a dizer textualmente em uma reunião, que as pessoas que exerciam funções comissionadas naquela agência eram todas incapazes e, que se tivesse alçada, retiraria todas as funções delas; que presenciou uma explosão do Sr. Juraci quando o autor estava de licença; que o Sr. Juraci deu um murro na mesa, dizendo que o autor estava mentindo, que tomaria as providências e cortaria seu ponto, falou várias coisas, entre as quais, que era um absurdo e que era mentira; que presenciava mais os abusos do Sr. Juraci nas reuniões, uma vez que trabalhava em uma sala distinta do autor; que o Banco, em junho de 2007, montou um plano de aposentadoria, dando uma data limite para a adesão; que não houve qualquer acompanhamento do Banco em relação aos que buscaram tirar dúvidas quanto a adesão; que todos possuíam muitas dúvidas, uma vez que se tratava de uma decisão que repercutiria efetivamente em suas vidas, muitos se viram constrangidos a aderir, em virtude da forma velada de tratamento para tanto, a exemplo de deslocamento do funcionário de sua função normal para alguma outra, não condizente com a capacitação que a pessoa recebeu durante toda sua vida laboral; que o autor mudou de função depois de ter voltado de sua licença médica; que passou a fazer atendimento ao público, recebendo malotes, carimbando documentos, essas coisas; que antes, o autor exercia sua função normal de assistente de negócios - pessoa jurídica, na qual fazia análise de operações; que não sabe dizer se reportaram ao autor o motivo da sua troca de função; que normalmente, quem faz essas atividades de atendimento ao público de receber e entregar malotes, receber malotes e carimbar documentos é normalmente atividade de escriturário e carimbar cheques é normalmente feita em outro lugar; que o autor tinha dúvidas acerca de aderir ou não ao plano de aposentadoria proposto pelo banco em 2007; que sabe disso porque sempre conversavam e buscavam dirimir essas dúvidas; que o autor tinha muitas dúvidas, a exemplo de como ficaria em relação ao INSS e se haveria perda salarial muito acentuada. (...) que existiam reuniões de meta; que as reuniões nas quais o Sr. Juraci falava da incapacidade dos funcionários, era com foco nas metas; que normalmente não existia diálogo quando se tratava do Sr. Juraci, mas sim, um monólogo, um comunicado dele com as conseqüências em caso de não atingimento de metas; que a principal ameaça era de perder a comissão, mas ele não tinha alçada para tirar em alguns casos (em alguns casos ele possuía). (...)** (destaquei - fls. 250-251).

Quanto às duas testemunhas arroladas pelo reclamado, funcionários em atividade, ressalta-se que seus depoimentos devem ser apreciados com reservas, já que ambos afirmam haver norma regulamentar proibindo criticar a instituição e seus superiores hierárquicos.

O depoimento da primeira testemunha indicada pelo reclamado, Sra. Mônica Carla Almeida de Oliveira, no tocante ao comportamento do Sr. Juraci e à cobrança pelo cumprimento de metas, remete a uma realidade que, de tão perfeita - sob o prisma do bem-estar do trabalhador -, mostra-se inverossímil. A depoente chega a afirmar (...) *que a busca desenfreada para cumprir metas é tão somente pela satisfação que o funcionário tem de efetivar o seu serviço (...)*, o que não é crível. Contudo, a depoente aduz (...) *que não sabe dizer se antes ou depois da licença médica, mas o fato é que o autor passou a ficar no atendimento mesmo, na frente* (fl. 252).

Já o Sr. Raimundo Marciano de Freitas Júnior, segunda testemunha arrolada pelo reclamado, embora também se refira a um comportamento amistoso e cordial do Sr. Juraci, elucida Já o Sr. Raimundo Marciano de Freitas Júnior, segunda testemunha arrolada pelo reclamado, embora também se refira a um comportamento amistoso e cordial do Sr. Juraci, elucida (...) *que o único, de memória, de ter existido uma relação mais conflituosa com o senhor Juracy, foi justamente o Autor; (...) que o interesse do funcionário em cumprir a meta é o compromisso que ele guarda com a empresa; que a retirada de comissão de um funcionário se dá por quebra de confiança; que a depender do momento e da situação a quebra de confiança pode se dar pelo não alcance de metas; (...) que se recorda de que quando voltou da licença de saúde, o autor permaneceu trabalhando da mesma forma, no mesmo local, com as mesmas atividades de antes e sem a retirada de sua comissão* (fls. 253-254).

O < assédio > < moral >, em razão da própria natureza da relação empregatícia, não é desconhecido no âmbito desta Justiça Especializada, ganhando relevo a partir da promulgação da Constituição Federal, quando dá destaque à dignidade da pessoa humana, colocando-a, inclusive, como fundamento da República, nos termos do seu artigo 1º, III. Sobre a matéria ora tratada, a magistrada e professora Alice Monteiro de Barros (Curso de direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2005), destaca conceito de Heinz Leymann, para quem < assédio > < moral > é (...) *a situação em que uma pessoa ou um grupo de pessoas exercem uma violência psicológica extrema, de forma sistemática e freqüente (em média uma vez por semana) e durante um tempo prolongado (em torno de uns 6 meses) sobre outra pessoa, com quem mantém uma relação assimétrica de poder no local de trabalho, com o objetivo de destruir as redes de comunicação da vítima, destruir sua reputação, perturbar o exercício de seus trabalhos e conseguir, finalmente, que essa pessoa acabe deixando o emprego*. A ementa abaixo transcrita, originada de recurso apreciado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, traz importante lição sobre o tema:

DANOS MORAIS - < ASSÉDIO > < MORAL > CONFIGURADO - DEVIDA INDENIZAÇÃO REPARATÓRIA -

Constitui < assédio > < moral > a tortura psicológica atual e continuada a que é submetido o empregado, consubstanciada no terror de ordem pessoal, < moral > e psicológico, praticado no âmbito da empresa, podendo ser exercitado pelo superior hierárquico, por grupo de empregados do mesmo nível e pelos subordinados contra o chefe, isto é, pode ocorrer no sentido vertical, horizontal e ascendente. Tem por objetivo, via de regra, tornar insuportável o ambiente laboral, obrigando o trabalhador a tomar a iniciativa, por qualquer meio, do desfazimento do vínculo empregatício. O "mobbing" caracteriza-se pela prática atual e freqüente de atos de violência contra a pessoa do empregado, dos quais participam, necessariamente, o ofensor, o ofendido e espectadores (grupo de empregados), uma vez que tem por finalidade promover a humilhação, o constrangimento perante os demais colegas de trabalho. Marie-France Hirigoyen define o psicoterror como sendo "toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se, sobretudo, por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos, que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho" (in "< assédio > < moral > a violência perversa do cotidiano"). In casu, ficaram comprovados, à saciedade, a humilhação e o constrangimento a que era submetido, rotineiramente, o empregado, na presença dos demais colegas de trabalho, por ato do superior hierárquico, por não ter atingido a meta de produção, consubstanciados na atribuição da pecha de "irresponsável", "incompetente", "fracassado", dentre outros. Cabível, destarte, a indenização por danos

morais. Recurso ordinário improvido, no particular (TRT 6ª R., 00340-2004-005-06-00-1 RO, Rel. Juiz Valdir José Silva de Carvalho, 1ª Turma, DOEPE 04/02/2005).

Sobre a tipificação do comportamento enquadrado como caracterizador do **< assédio > < moral >**, ressalta-se que a Organização Internacional do Trabalho (OIT) expendeu informe, no ano de 2002, onde lista alguns dos atos que configuram **< assédio > < moral >**, quais sejam: medida destinada a excluir uma pessoa de uma atividade profissional; ataques persistentes e negativos ao rendimento pessoal ou profissional sem razão; a manipulação da reputação pessoal ou profissional de uma pessoa através de rumores e ridicularização; abuso de poder através do menosprezo persistente do trabalho da pessoa ou a fixação de objetivos com prazos inatingíveis ou pouco razoáveis ou a atribuição de tarefas impossíveis; e controle desmedido ou inapropriado do rendimento de uma pessoa.

Na hipótese dos autos, restou provado que o reclamante efetivamente teve problemas de relacionamento com o Sr. Juraci e que havia a possibilidade de perda de cargo em comissão pelo não cumprimento de metas - o que dava azo às ameaças e perseguições reiteradamente levadas a cabo pelo referido gerente-geral, conforme comprovou o primeiro depoimento testemunhal -, embora a efetiva destituição do cargo não se tenha dado em relação ao autor.

Na verdade, o que restou provada foi a designação do reclamante para o desempenho de atividades que exigiam qualificação e experiência inferiores às suas - o autor possuía diversos cursos e tinha aproximadamente 25 anos de casa -, pois os depoimentos das duas primeiras testemunhas, uma indicada pelo reclamante e outra pelo reclamado, se mostram mais convincentes do que a versão apresentada pela última depoente arrolada pelo réu, a qual nega o rebaixamento. Tal fato, ocorrido após o reclamante retornar de licença médica considerada irregular pela instituição bancária e pelo próprio Sr. Juraci, denota claro **< assédio > < moral >**, causando constrangimento e abalo à auto-estima do trabalhador. Acresça-se a isso o comprovado comportamento agressivo do referido gerente-geral no exercício da função, o que já foi objeto de apreciação nos autos da Reclamação Trabalhista nº 01773-2007-001-21-00-0, na qual também se condenou o reclamado ao pagamento de indenização por **< assédio > < moral >**, tendo essa decisão sido mantida em segunda instância. Evidencia-se, portanto, que esta não é primeiro e único caso de **< assédio > < moral >** praticado pelo Sr. Juraci.

Em contrapartida, o desconto salarial pela não aceitação da licença médica, em si, não configura **< assédio > < moral >**. Isso porque o próprio autor confessou em audiência que utilizou os 15 dias de licença saúde e mais 5 dias de abono assiduidade para participar de uma excursão à Europa, o que evidencia o bom estado de saúde do reclamante naquele momento e justifica a penalidade imposta pelo reclamado. Igualmente, não exsurge **< assédio > < moral >** do pedido de demissão decorrente da adesão do autor ao Plano de Aposentadoria Antecipada - PAA, pois inexistente prova robusta de que tal medida tenha sido tomada por pressão ou qualquer outra conduta do reclamado, e não por livre escolha do empregado.

Apesar disso, conforme exposto em passo anterior, ainda que o desconto salarial pela não aceitação da licença médica seja justificável, é inadmissível a perseguição ao reclamante que ocorreu quando do seu retorno ao trabalho, já que o empregado comprovadamente foi designado para a realização de atividades incompatíveis com a sua qualificação e experiência, sem que a instituição tenha apresentado motivação plausível para tanto. Não se ignora que o empregador possui poder diretivo sobre as atividades de seus empregados. No entanto, o quadro fático dos autos revela que a alteração das atividades do autor deu-se em decorrência de conduta ilícita, consubstanciando verdadeiro **< assédio > < moral >**, nos termos acima explicitados.

Na sentença, o valor da indenização por danos morais foi estipulado em R\$ 160.000,00 (cento e sessenta mil reais). Considerando a fundamentação supra e observando a equação atenuação do dano **< moral >** sofrido x efetividade do caráter pedagógico da penalidade, mostra-se desarrazoado o aludido montante. Guiado pelo princípio da razoabilidade e tendo como norte que o valor da indenização visa minorar os efeitos do dano **< moral >** experimentado pelo reclamante e coibir que o empregador volte a reincidir na prática do ato ilícito com outros empregados, reduzo para R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais) o valor da condenação.

Por tais fundamentos, **dou provimento** ao recurso ordinário para reduzir para R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais) o valor da condenação ao pagamento de indenização por danos morais.

2.3. HONORÁRIOS DE ADVOGADO.

O apelo patronal questiona, ainda, a condenação em honorários advocatícios, ao argumento de que o autor não comprovou a assistência sindical e a hipossuficiência econômica.

A matéria relativa a honorários de advogado na Justiça do Trabalho exsurge da Lei nº 5.584/70 e já foi pacificada com a edição das Súmulas nºs 219 e 329 do Tribunal Superior do Trabalho e da Orientação Jurisprudencial nº 305 da SBDI-1, também daquela Corte, no sentido de que somente cabe condenação da parte sucumbente em verba honorária quando o empregado estiver sob os auspícios da justiça gratuita e venha a juízo com a assistência do sindicato de sua categoria. Dos autos, verifica-se que à fl. 16 consta credencial emitida pela entidade sindical ao causídico subscritor da inicial, o que comprova que o reclamante foi devidamente assistido por sua entidade de classe, bem como há na petição inicial pedido de justiça gratuita, fl. 14.

Nego provimento.

3. CONCLUSÃO

Ante o exposto, CONHEÇO do recurso ordinário e, no mérito, DOU-LHE PROVIMENTO PARCIAL para reduzir para R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais) o valor da condenação ao pagamento de indenização por danos morais.

Acordam os Excelentíssimos Desembargadores Federais da Egrégia 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região, por unanimidade, conhecer do recurso ordinário. Por unanimidade, rejeitar a preliminar de nulidade de sentença, suscitada pelo recorrente. Mérito: por unanimidade, dar provimento parcial ao recurso ordinário para reduzir para R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais) o valor da condenação ao pagamento de indenização por danos morais. Acordam os Excelentíssimos Desembargadores Federais da Egrégia 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região, por unanimidade, conhecer do recurso ordinário. Por unanimidade, rejeitar a preliminar de nulidade de sentença, suscitada pelo recorrente. Mérito: por unanimidade, dar provimento parcial ao recurso ordinário para reduzir para R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais) o valor da condenação ao pagamento de indenização por danos morais.

Natal-RN, 04 de maio de 2010.

José Rêgo Júnior
Desembargador Relator
Aroldo Teixeira Dantas
Procurador do Trabalho

Divulgado no DEJT nº 479, em 14/05/2010(sexta-feira) e Publicado em 17/05/2010(segunda-feira). Traslado nº 444/2010.

ANEXO I – RO nº 103300-62.2005.5.21.0011

Acórdão nº 95.200
 Recurso Ordinário nº 103300-62.2005.5.21.0011 (01033-2005-011-21-00-9)
 Desembargador Relator: Carlos Newton Pinto
 Recorrente: Banco do Brasil S.A.
 Advogados: Clenildo Xavier de Souza e outros
 Recorrido: Edgard Andrade Correia Filho
 Advogados: Waltency Soares Ribeiro Amorim e outros
 Origem: 1ª Vara do Trabalho de Mossoró

DANO MORAL > - < ASSÉDIO > < MORAL > - SUCESSIVOS ATOS DE ISOLAMENTO E RESTRIÇÕES CADASTRAIS AO EMPREGADO - OFENSA A DIREITO DA PERSONALIDADE.

1. Provados nos autos os vários e sucessivos atos de isolamento, com restrições cadastrais de toda sorte, voltadas para humilhar o obreiro, resta evidente o < assédio > < moral >, com flagrante ofensa a direitos da personalidade, agravada pela circunstância de constituir retaliação motivada por reclamação trabalhista anteriormente julgada procedente e com trânsito em julgado, na qual se anularam todas as faltas imputadas ao trabalhador pelo período em que esteve afastado por força de inquérito judicial julgado improcedente. Neste sentido, exsurge o dano < moral > agravado pelo fato de constituir descumprimento de decisão judicial transitada em julgado e também de termo de conciliação celebrado com o órgão do Ministério Público do Trabalho e homologado perante o órgão da Justiça do Trabalho.

2. QUANTUM DA INDENIZAÇÃO - CRITÉRIOS DE ARBITRAMENTO - PRINCÍPIOS DA RAZOABILIDADE E DA PROPORCIONALIDADE - JURISPRUDÊNCIA ORIUNDA DO C. TST.

2. Em relação à determinação da quantia de indenização por dano < moral >, a jurisprudência oriunda do C. TST tem adotado o critério do arbitramento, baseado nos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, os quais aquela Colenda Corte entende respeitados e contemplados, quando s2. Em relação à determinação da quantia de indenização por dano < moral >, a jurisprudência oriunda do C. TST tem adotado o critério do arbitramento, baseado nos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, os quais aquela Colenda Corte entende respeitados e contemplados, quando são considerados certos aspectos tais como as condições sócio-econômicas da vítima e do ofensor, o bem jurídico lesado, o caráter satisfativo em relação à vítima e repressivo em relação ao agente causador do dano.

3. INDENIZAÇÃO POR DANO < MORAL > - JUROS E CORREÇÃO MONETÁRIA - TERMO INICIAL - MATÉRIA PACÍFICA.

3. Em relação ao termo inicial dos juros e correção monetária em matéria de indenização por dano < moral >, a jurisprudência do C. STJ, a quem cabe a última palavra sobre a matéria, inclina-se no sentido de que eles devem incidir a partir da data da prolação da decisão judicial que a quantifica. No mesmo sentido, a propósito é o Enunciado 52, aprovado na 1ª Jornada de Direito Material e Processual da Justiça do Trabalho, ocorrida em novembro de 2007, na sede do C. TST.

4. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS - REQUISITOS - PRESENÇA - DEFERIMENTO.

4. Preenchidos os requisitos referidos na OJ nº 305 da E. SBDI-1, correta a concessão de honorários advocatícios em favor do sindicato assistente.

5. ART. 475-J DO CPC - APLICABILIDADE AO PROCESSO DO TRABALHO - COMPATIBILIDADE – FACILITAÇÃO DE ACESSO À JUSTIÇA.

5. Esta Corte tem sufragado o entendimento segundo o qual a regra do art. 475-J do CPC é perfeitamente compatível com o processo do trabalho, sendo mesmo recomendável sua aplicação, mesmo porque As normas do processo civil, desde que impliquem maior efetividade à tutela jurisdicional dos direitos sociais trabalhistas, devem ser aplicadas nos domínios do processo do trabalho como imperativo de promoção do acesso do cidadão-trabalhador à jurisdição justa. (Carlos Henrique Bezerra Leite, in LTr, vol. 70, mês 9).

6 Recurso conhecido e só parcialmente provido.

! - RELATÓRIO

Trata-se de Recurso Ordinário interposto por Banco do Brasil S.A. contra decisão prolatada pela Juíza substituta da 1ª Vara do Trabalho de Mossoró, que julgou procedentes em parte os pedidos deduzidos na reclamação trabalhista que lhe foi proposta por Edgard Andrade Correia Filho.

A r. sentença (fls. 1.420/1.440) ora recorrida rejeitou as preliminares suscitadas na contestação e condenou o banco reclamado nas obrigações de pagar: a) indenização por danos morais no valor de R\$ 500.000,00 (quinhentos mil reais); e b) honorários advocatícios sindicais de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais), correspondente a 10% (dez por cento) do valor da indenização; e também na obrigação de fazer, consistente em retirar do sistema do cadastro do demandante todas as faltas ao serviço do período de 12/11/1998 a 08/05/2000, bem como retirar todos os impedimentos resultantes das ODI - ocorrências disciplinares em virtude da dispensa ocorrida em 1998, do inquérito judicial e das faltas graves. Determinou também a incidência da multa prevista no art. 475-J do CPC.

Houve embargos de declaração pelo reclamado às fls. 1.442/1.445, os quais foram acolhidos parcialmente pela, r. decisão de fls. 1.449/1.450, para sanar omissão e incluir na sentença juros de mora na forma do art. 883 da CLT e art. 39, § 1º, da Lei 8.177/91; e fixar que a correção monetária incide a partir da sentença, com índice nos termos da Súmula 381 do TST.

Em suas razões recursais (fls. 1.454/1.482), o Banco suscita preliminarmente nulidade por oitiva de testemunha contraditada, alegando violação do art. 405, § 3º, IV, do CPC; e na matéria de fundo, alega que o recorrido não teve prejuízo enquanto esteve afastado para responder a inquérito. Aduz que não discriminou o recorrido, de sorte que não houve o alegado dano < moral >. Impugna também em suas razões recursais (fls. 1.454/1.482), o Banco suscita preliminarmente nulidade por oitiva de testemunha contraditada, alegando violação do art. 405, § 3º, IV, do CPC; e na matéria de fundo, alega que o recorrido não teve prejuízo enquanto esteve afastado para responder a inquérito. Aduz que não discriminou o recorrido, de sorte que não houve o alegado dano < moral >. Impugna também o valor arbitrado à indenização e os honorários advocatícios, investindo também contra o momento da incidência dos juros de mora e da correção monetária. Por fim, sustenta a inaplicabilidade do art. 475-J do CPC no processo do trabalho. Pede provimento pela declaração de nulidade da r. sentença, ou, alternativamente, sua reforma pela improcedência do pedido, ou ainda, pela redução do valor arbitrado à indenização, pela alteração do momento da incidência dos juros de mora e da correção monetária, pela exclusão tanto dos honorários quanto da incidência do art. 475-J do CPC.

Intimado nos próprios autos (fl. 1517), o recorrido apresentou contrarrazões (fls. 1519/1546), suscitando preliminarmente o não conhecimento do recurso por defeito de interposição.

É o Relatório.

II - FUNDAMENTAÇÃO

1 - Admissibilidade

1.1.Preliminares de não conhecimento suscitadas em contrarrazões

1.1.1.Preliminar de não conhecimento por não atendimento aos requisitos da Lei nº 9.800/99 (fidelidade do material)

O recorrido suscita, em contrarrazões, o não conhecimento do recurso por defeito de interposição, alegando ausência de fidelidade entre o recurso transmitido via fax e a peça entregue em originais.

Não lhe assiste razão.

O exame dos autos revela que ambas as peças, tanto a dos originais do recurso (fls. 1453/1484) quanto aquela transmitida via fac-símile (fls. 1485/1516) têm o mesmo conteúdo. O exame dos autos revela que ambas as peças, tanto a dos originais do recurso (fls. 1453/1484) quanto aquela transmitida via fac-símile (fls. 1485/1516) têm o mesmo número de folhas, ou seja 32 (trinta e duas) folhas. Assim, do ponto de vista quantitativo, a fidelidade foi observada.

Resta apreciar a coisa apenas do ponto de vista qualitativo.

É sob este prisma que se concentra a arguição do recorrido. A alegação é de que a página 24/64 (fl. 1508 dos autos) foi transmitida de forma incompleta, de modo que ela não representaria transcrição fiel da página que lhe corresponde na peça original, isto é a fl. 1474 dos autos.

Ocorre que a arguição tem um defeito de ordem fática. A peça de fls. fls. 1485/1516 não é exatamente a transmissão em fac-símile, mas apenas uma cópia reprográfica dela. E tal cópia foi certamente efetuada pelo serventuário do Juízo de origem e não pelo recorrente, não se lhe podendo imputar essa divergência qualitativa, que, diga-se de passagem, é mínima, correspondendo a apenas 6 (seis) linhas do trecho que constitui o primeiro parágrafo do tópico recursal relativo ao Momento da

Incidência dos Juros de Mora e da Correção Monetária. Logo, não se pode afirmar, com absoluta certeza, que tenha havido defeito de transmissão, uma vez que a peça em fac-símile não está nos autos. E, além disso, são apenas 5 (cinco) linhas que ficaram apagadas, não sendo motivo suficiente para afirmar-se que não houve fidelidade no material transmitido, de sorte que não seria razoável deixar de conhecer o recurso com fundamento nesse motivo. Não é essa a intenção da lei (art. 4º da Lei nº 9.800/99) quando estabelece ser de quem usa o sistema de transmissão eletrônica de dados a responsabilidade pela qualidade do material transmitido, e por sua entrega ao órgão judiciário, mesmo porque os dados podem ter chegado com absoluta fidelidade e, eventualmente, no momento da impressão, no aparelho receptor de fac-símile no órgão judiciário, ter ocorrido a falha, como, aliás, não se pode afirmar, com absoluta certeza, que tenha havido defeito de transmissão, uma vez que a peça em fac-símile não está nos autos. E, além disso, são apenas 5 (cinco) linhas que ficaram apagadas, não sendo motivo suficiente para afirmar-se que não houve fidelidade no material transmitido, de sorte que não seria razoável deixar de conhecer o recurso com fundamento nesse motivo. Não é essa a intenção da lei (art. 4º da Lei nº 9.800/99) quando estabelece ser de quem usa o sistema de transmissão eletrônica de dados a responsabilidade pela qualidade do material transmitido, e por sua entrega ao órgão judiciário, mesmo porque os dados podem ter chegado com absoluta fidelidade e, eventualmente, no momento da impressão, no aparelho receptor de fac-símile no órgão judiciário, ter ocorrido a falha, como, aliás, parece, com razoável margem de certeza, ter sido o caso.

Com esses fundamentos eu rejeito a preliminar.

1.1.2.Preliminar de não conhecimento por não atendimento aos requisitos do art. 789 da CLT e Instrução Normativa nº 20/2002

Ainda em sede de contrarrazões, o recorrido suscita o não conhecimento do recurso por desrespeito a formalidade legal contida no art. 789 da CLT e Instrução Normativa nº 20/2002 do C. TST, aduzindo que o DARF foi preenchido e recolhido com o valor incorreto. Argumenta que o valor recolhido não equivale a 2 % da condenação.

A arguição não tem respaldo jurídico.

Segundo o art. 789, I da CLT, as custas relativas ao processo de conhecimento incidirão à base de 2 % do valor da condenação, observado o valor mínimo de R\$ 10,64 (dez Reais e sessenta e quatro centavos).

De sua vez, a Instrução Normativa nº 20, de 24/09/2002 do C. TST, estabelece o modo e a forma desse recolhimento.

Nota-se, sem qualquer esforço exegético, que o recorrido, ora argüente, pretende obter a declaração de irregularidade do recolhimento das custas, pelo fato de o Banco recorrente, estando obrigado, por força de lei, a recolher o valor de R\$ 11.000,00 (onze mil Reais) - o qual corresponde a 2 % do valor fixado à condenação, que foi de R\$ 550.000,00 (quinhentos e cinquenta mil Reais) - ter recolhido quantia superior, a saber, R\$ 15.300,00 (quinze mil e trezentos Reais), a qual corresponde a 2,78 % do valor da condenação. Em razão desse fato, alega que foram descumpridos os itens I e III da mencionada Instrução Normativa.

A alegação é, *permissa maxima venia*, inconsistente, impertinente e inoportuna.

Não há nenhuma ilegalidade ou irregularidade no recolhimento de custas em valor a maior. O que a lei exige é a observância de um percentual abaixo do qual o recurso será considerado deserto. Logo, o que se veda é o recolhimento a menor; nunca o efetuado a maior. Portanto, não há nenhuma ilegalidade ou irregularidade no recolhimento de custas em valor a maior. O que a lei exige é a observância de um percentual abaixo do qual o recurso será considerado deserto. Logo, o que se veda é o recolhimento a menor; nunca o efetuado a maior. Portanto, não há falar em inobservância do art. 789, da CLT.

Pelo mesmo motivo, descabe cogitar de não atendimento da Instrução Normativa nº 20, de 24/09/2002 do C. TST. Com esses fundamentos eu rejeito também essa preliminar.

Por outro lado, apreciando os demais requisitos extrínsecos, verifica-se que o Banco recorrente teve ciência da decisão nos embargos de declaração por publicação no DEJT em 30/03/2009 (segunda-feira), de modo que a contagem do octídio legal teve início em 31/03/2009, encerrando-se em 06/04/2009 (segunda-feira), data em que foi interposto via fac-símile (fl. 1485), com protocolização dos originais em 07/04/2009 (fl. 1453), de sorte que restou atendido o requisito previsto no art. 2º da Lei nº 9.800/99. Assim, o recurso é tempestivo. Além disso, o depósito recursal foi efetuado (fls. 1483 e 1487), também a tempo e modo. A representação é regular, consoante procuração e subestabelecimento de fls. 1446/1447.

Presentes, pois, todos os pressupostos, conheço do recurso e, obviamente, também das contrarrazões.

2 - MÉRITO

A impugnação é tanto isagógica quanto meritória. Na primeira, o recorrente suscita nulidade processual por oitiva de testemunha contraditada, alegando violação do art. 405, § 3º, IV, do CPC. Na segunda, o recorrente aborda vários tópicos acerca do conteúdo da sentença. Vejamos então cada uma dessas arguições segundo a ordem de prejudicialidade.

2.1. Preliminar de Nulidade Processual

O Banco recorrente suscita preliminarmente nulidade processual por oitiva de testemunha contraditada, aduzindo que contraditou a testemunha arrolada pelo recorrido, por entender que ela tinha interesse na causa, dada sua condição de

dirigente sindical e o recorrido encontrar-se assistido pelo sindicato de sua categoria profissional. Assim, seria evidente o interesse econômico na vitória do recorrido, em especial, porque a condenação se deu com base no depoimento dessa testemunha. Neste sentido, alega que o indeferimento da contradita com base no fato de não ter sido produzida prova da amizade e de que a simples circunstância de ser dirigente sindical não implica interesse na demanda produz, a seu ver, violação do art. 405, § 3º, IV, do CPC.

Afirma também que a julgadora de origem não indicou os motivos que a levaram a desconsiderar os depoimentos das testemunhas apresentadas por ele, recorrente. Assim a lega negativa de vigência também aos artigos 131 e 414, § 1º, ambos do CPC.

Não há como acolher a prefacial.

Na audiência registrada às fls. 1305/1310, no momento em que apresentou a contradita, o Banco reclamado foi instado a apresentar prova da amizade íntima do reclamante com a testemunha então contraditada, porém, não o fez, ficando apenas no terreno das meras assertivas, sucumbindo, destarte, ao ônus referido no art. 414, § 1º, do CPC. Por outro lado, o só fato de aquela testemunha ser dirigente sindical não implica interesse na demanda, mesmo porque se trata de funcionário que trabalhou por 27 (vinte e sete) anos no reclamado. Além disso, não há como olvidar dois aspectos de suma importância: primeiro, a regra legal segundo a qual o juiz aprecia os elementos de prova livremente (art. 131 do CPC), em especial o juiz do trabalho (art. 765 da CLT), de sorte que não está o juiz obrigado a especificar porque deixa de atribuir valor a determinada prova; e, segundo, que a condenação, ao contrário pelo afirmado pelo Banco ora argüente, não se deu com base no depoimento dessa testemunha, mas ao contrário, com base em farta prova documental e depoimentos do preposto, servindo o testemunho como simples ratificação de certas práticas discriminatórias do Banco demonstradas por outros meios de prova.

Não houve e não há as alegadas ofensas ao art. 405, § 3º, IV, do CPC, ou a qualquer outro dos dispositivos prequestionados. E a preliminar deve ser rejeitada por falta de fundamento fático e jurídico.

2.2. Matéria de Fundo

Na matéria de fundo, a impugnação é bem abrangente, tanto em extensão quanto na profundidade. Primeiro, o recorrente nega os atos de discriminação e a própria existência do dano < moral > decorrente do < assédio > < moral >. Em seguida, pelo princípio da eventualidade, investe contra o valor arbitrado à indenização e os honorários advocatícios, impugnando também contra o momento da incidência dos juros de mora e da correção monetária. Por fim, sustenta a inaplicabilidade do art. 475-J do CPC no processo do trabalho. Assim vejamos um tópico de cada vez.

2.2.1. < Assédio > - < Moral >, Atos de Discriminação e Dano < Moral >

a) As Faltas Registradas no Período do Inquérito Judicial

Neste tópico, o recorrente alega, inicialmente, equívoco na r. sentença, no tocante às faltas da época em que o recorrido esteve respondendo ao inquérito judicial. Diz que no período de 12/11/1998 a 08/05/2000, ele estava afastado em razão desse inquérito judicial, e que essa era a situação real. Aduz que a manutenção das faltas nesse período, na ficha funcional do recorrido não lhe acarreta prejuízos, uma vez que segundo ele próprio afirmou em audiência (fl. 1283), já chegou ao topo da carreira. Assevera não manter as faltas com o intuito de prejudicar o obreiro; e que a decisão proferida no inquérito judicial transitou em julgado e foi cumprida integralmente, uma vez que efetuou a reintegração do recorrido com o pagamento dos salários conforme determinado.

Sua tese não tem sustentação jurídica.

A instrução do processo revelou que o recorrido foi afastado em virtude de inquérito judicial para apuração de falta grave, proposto pelo Banco ora recorrente em 18/11/1998, consoante fls. 218/229. Acontece, porA instrução do processo revelou que o recorrido foi afastado em virtude de inquérito judicial para apuração de falta grave, proposto pelo Banco ora recorrente em 18/11/1998, consoante fls. 218/229. Acontece, porém, que essa ação de inquérito foi julgada improcedente pela mesma sentença (fls. 266/293) que julgou parcialmente procedente a reconvenção, condenando o Banco autor e reconvinde a reintegrar o obreiro reconvinde (fl. 292, item b.1), e a pagar-lhe todas as parcelas de natureza salarial e previdenciária e indenizatória a que faria jus se trabalhando estivesse, no período que compreende a data da suspensão do contrato até a efetiva reintegração (fl. 292, item b.3).

Essa sentença transitou em julgado, ao menos nestes dois pontos. Ora isto implica dizer que as faltas imputadas ao recorrido no período de sua suspensão contratual (entre 12/11/1998 e 08/05/2000) e registradas no sistema de informações do recorrente são juridicamente inexistentes. A condenação do Banco no pagamento dos salários e demais encargos em relação àquele período mostra isso, ou seja, que a suspensão contratual foi invalidada por decisão desta Justiça do Trabalho da 21ª Região. Portanto, não há o alegado equívoco na r. sentença de fls. 1.420/1.440.

Assim, a manutenção dessas faltas no sistema de registro do Banco recorrente, faltas essas que deveriam ter sido canceladas desde maio de 2000, quando o recorrido foi reintegrado, revela prática de ofensa a direito da personalidade, em especial, o direito à vida (não no seu aspecto biológico, mas na história de vida profissional) e consubstancia, a um só tempo, ato de < assédio > < moral > (pela perseguição e retaliação) em relação ao recorrido, e de profundo desrespeito à decisão judicial de há muito transitada em julgado, resultante do inquérito ajuizado pelo próprio Banco.

Por fim, quanto ao prejuízo que a manutenção dessas faltas acarreta ao recorrido, também não se sustenta a tese do recorrente. O próprio preposto do Banco, ao depor em audiência (fl. 1284, linhas 09/15), confirmou que as faltas têm como consequência o retardamento na promoção de cada funcionário, tendo inclusive informado que tal fato aconteceu com o reclamante. Por fim, quanto ao prejuízo que a manutenção dessas faltas acarreta ao recorrido, também não se sustenta a tese do recorrente. O próprio preposto do Banco, ao depor em audiência (fl. 1284, linhas 09/15), confirmou que as faltas têm como consequência o retardamento na promoção de cada funcionário, tendo inclusive informado que tal fato aconteceu com o reclamante.

Portanto, por esse ângulo, não prospera o recurso.

b) Impedimento Total do Reclamante (Cadastro, e Outros Benefícios)

Neste tópico, o recorrente alega, inicialmente, que a mesma decisão que julgou improcedente o inquérito e não reconheceu as faltas graves, também reconheceu que cabia ao Banco manter ou não o obreiro em cargo de confiança; e que os registros no cadastro do recorrido permaneceram em razão da quebra da fidejussão, que mesmo não sendo suficientes para ensejar a demissão por justa causa, impedem a possibilidade de ele exercer cargo de confiança.

Aduz que os impedimentos do recorrido para contrair empréstimos não decorrem de anotações disciplinares, afirmando que é política do Banco não conceder empréstimo a quem tem pendências financeiras, sustentando que o recorrido já estava com seu nome inscrito no SERASA quando tentou contratar um CDC em 11/02/2003.

Assim, alega que o recorrido, mesmo ciente de que não podia contratar em razão dessas pendências, cadastrou propostas de CDC em sua chave pessoal, infringindo o regulamento da empresa, o qual não permite que o próprio empregado registre sua proposta de empréstimo. Afirma também que ele registrou pedidos de adiantamentos para tratamentos

oftalmológicos e odontológicos sem ao menos juntar quaisquer orçamentos. Em suma, sustenta que o recorrido forjou situações fáticas para usar na sua reclamação trabalhista, buscando indenização por supostos danos morais.

Tese igualmente sem sustentação fática e jurídica.

A instrução do processo revelou farta prova documental de vários atos e condutas discriminatórias e destinadas a promover uma espécie de isolamento, típicas de < **assédio** > < **moral** > em relação ao recorrido.

Começa pelo documento de fl. 155, que mostra a vedação da conversão de parte da licença-prêmio em pecúnia; isso em 28/01/2005. O motivo dessa vedação lá consignado é: ocorrência disciplinar.

Os documentos de fls. 167/170, ambos datados de 25/04/2003, revelam idêntica vedação. E de igual forma os documentos de fls. 361, este de 24/07/2003; e fls. 370/372, de 05/05/2005.

O documento de fl. 154, datado de 28/01/2005, revela vedação de empréstimo pessoal (CDC), com a seguinte justificativa: funcionário com impedimento. O documento de fl. 156, datado de 28/01/2005, revela negativa de requerimento de PAS - odontológico, também sob a justificativa de funcionário com impedimento. De igual forma, o documento de fl. 157, com negativa de requerimento de PAS - oftalmológico; e o documento de fl. 158, com negativa de PAS - aparelho/manutenção mensal; ambos com a mesma data e a mesma justificativa.

Na mesma linha de vedações e impedimentos, estão registrados os documentos de fls. 162/163; fls. 165/167; fls. 363/364; fl. 612 e fls. 159/160; estes últimos com impedimento para exercer função comissionada.

Por outro lado, restou também evidenciado nos autos que esses impedimentos, que se originam em motivos disciplinares são deliberadamente adotados pelo Banco ora recorrente em relação ao obreiro recorrido, estando diretamente ligados aos fatos mencionados no inquérito judicial outrora ajuizado, consoante se pode aferir por expressa declaração do preposto neste sentido, especialmente quando diz que o *Banco não excluiu as faltas do reclamante* (fl. 1284, linhas, 09/10), quando afirma que o reclamante *tem impedimento total* (fl. 1285, linha 12), e não e também *que impedimento é provisório, depende do resultado do inquérito* (fl. 1285, linha 13).

O que chama a atenção neste caso é que o inquérito judicial para apuração de falta grave, proposto pelo Banco ora recorrente em 18/11/1998 foi julgado improcedente pela mesma sentença que julgou parcialmente procedente a reconvenção, condenando o Banco autor e reconvinde a reintegrar o obreiro reconvinde, e a pagar-lhe todas as parcelas de natureza salarial e previdenciária e indenizatória a que faria jus se trabalhando estivesse, no perO que chama a atenção neste caso é que o inquérito judicial para apuração de falta grave, proposto pelo Banco ora recorrente em 18/11/1998 foi julgado improcedente pela mesma sentença que julgou parcialmente procedente a reconvenção, condenando o Banco autor e reconvinde a reintegrar o obreiro reconvinde, e a pagar-lhe todas as parcelas de natureza salarial e previdenciária e indenizatória a que faria jus se trabalhando estivesse, no período que compreende a data da suspensão do contrato até a efetiva reintegração. A decisão transitou em julgado, o recorrido foi reintegrado em maio de 2000, tendo o v. acórdão regional consignado expressamente, no tocante à questão disciplinar (fl. 467, linhas 24/26), *claris verbis*:

Em sendo improcedentes as faltas graves imputadas ao obreiro, impõe-se, por via de consequência, o pagamento dos salários e a reintegração ao emprego do recorrido.

A reintegração do obreiro (recorrido), com o pagamento dos salários de todo o período em que esteve afastado por força do inquérito, contém declaração judicial implícita - e com trânsito em julgado - de que o período de suspensão há que ser entendido, juridicamente, como de interrupção; e além disso, essas faltas que o Banco imputa ao recorrido são nulas de pleno direito, não podendo gerar quaisquer efeitos sobre o seu contrato de trabalho. Ora, isso implica dizer que esses impedimentos para conversão de licença-prêmio em pecúnia, para empréstimo pessoal (CDC), para adiantamentos PAS (seja odontológico, ou oftalmológico, ou de outra espécie), para exercer função comissionada são absolutamente contrários à ordem jurídica; e nessa linha de raciocínio, configuram atos típicos de discriminação, perseguição, isolamento, humilhação etc. em relação ao recorrido, configurando, destarte, < **assédio** > < **moral** >, com ofensa à esfera dos direitos da personalidade do recorrido, em flagrante desrespeito à decisão proferida por este Egrégio TRT-21ª Região (nos autos do processo RO nº 11-4959-00-0), além de ofensa ao princípio da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III e art. 5º, X, da Constituição).

Sobreleva ainda destacar que o Banco recorrente, com essas condutas, descumpra também o Termo de Conciliação de fls. 116/117, firmado com o órgão do Ministério Público do Trabalho, perante a 2ª Vara do Trabalho de Mossoró, por meio do qual ele se comprometeu a não colocar nenhuma restrição cadastral nos documentos de seus empregados, que tenham como fato motivador a existência de reclamação trabalhista.

Também por esse ângulo, não prospera o recurso.

2.2.2. Ausência de Comprovação do Dano < Moral >

Aqui, neste tópico, o recorrente alega que não houve qualquer repercussão do caso em debate; e que o recorrido não foi exposto a situação vexatória ou humilhante perante seus colegas, de sorte que em razão disso, sustenta não ter havido o alegado dano < **moral** >.

Mais uma tese igualmente, sem sustentação fática e jurídica.

Ao contrário do que alega o recorrente, no mundo do trabalho subordinado, a prática de qualquer ato patronal que repercute no contrato individual de trabalho de um dado obreiro, incluindo aqui a exposição a atos de < **assédio** > < **moral** > tem uma natural dimensão coletiva, porque num ambiente de trabalho, em especial, como no caso do recorrente (instituição financeira oficial), o obreiro nunca está sozinho. Logo, a repercussão é bem evidente. Além disso, as ofensas a direitos fundamentais, no caso destes autos, a honra, imagem e vida privada, caracterizam-se como naturalmente difusas, uma vez que configuram violação a princípios constitucionais; e como tais configuram danos em expansão, daí porque podem até mesmo constituir dano < **moral** > coletivo.

Por outro lado, os atos de < **assédio** > < **moral** >, com ofensa à esfera dos direitos da personalidade do recorrido, estão amplamente demonstrados por prova documental e pelos depoimento do próprio preposto do Banco recorrente. O recurso não prospera também nesse particular.

2.2.3. Quantum da Indenização

Aqui, neste tópico, o recorrente impugna o valor arbitrado à indenização, mencionando decisões do C. STJ e sustentando a tese do enriquecimento sem causa, com violação ao art. 884 do Código Civil. Alega que a julgadora de origem valeu-se unicamente da teoria do valor do desestímulo, sem considerar os princípios da razoabilidade e proporcionalidade. Sem razão, mais uma vez.

A tarefa de fixar a indenização por dano < **moral** > não é das mais fáceis, havendo, na doutrina e no direito comparado, teorias as mais diversas, dentre elas, a teoria do valor do desestímulo (teoria dos danos punitivos) vigente nos Estados Unidos da América, pela qual a lei estabelece uma tarifação, com valores pré-fixados. Essa teoria não foi seguida no Brasil, tendo em vista que os artigos 944 a 954 do Código Civil, que dispõem sobre a indenização, não estabelecem parâmetros quantitativos (tarifários), restando ao Juiz arbitrá-los, de acordo com as circunstâncias de cada caso. Por outro lado, a jurisprudência oriunda do C. TST tem adotado o critério do arbitramento, baseado nos princípios da

razoabilidade e da proporcionalidade, os quais aquela Colenda Corte entende respeitados e contemplados, quando são considerados certos aspectos tais como as condições sócio-econômicas da vítima e do ofensor, o bem jurídico lesado, o caráter satisfativo em relação à vítima e repressivo em relação ao agente causador do dano (RR-389-2001-010-10-00, DJ 19.11.2004, Relator Ministro João Oreste Dalazen), a intensidade do sofrimento, a natureza e repercussão da ofensa, etc. (AIRR-706-2001-033-02-40, DJ 22.04.2005, Relator Juiz convocado José Antônio Pancotti).

A opção do arbitramento, segundo preleciona SEBASTIÃO GERALDO DE OLIVEIRA (A opção do arbitramento, segundo preleciona SEBASTIÃO GERALDO DE OLIVEIRA (*In* Indenizações por Acidente de Trabalho ou Doença Ocupacional, São Paulo, LTr, 2005, pág. 123) **propicia ao Juiz fixar com mais liberdade a justa reparação, sem as amarras normativas padronizadas, de modo que possa dosar, após análise eqüitativa, o valor da indenização com as tintas específicas do caso concreto.** Neste diapasão, doutrina e jurisprudência têm sedimentado a tese segundo a qual a indenização obedece, em regra ao princípio da satisfação compensatória (compensar o lesado pela ofensa a direito da personalidade), mas sem deixar de considerar também o caráter pedagógico e preventivo, ao servir de freio para evitar que o lesante (não apenas ele, mas também outros empregadores do mesmo ramo) incorra em novas e futuras condutas culposas. No caso destes autos, penso que o valor arbitrado à indenização atende a esses aspectos ressarcitório-compensatório (em relação ao recorrido), pedagógico-preventivo (em relação à sociedade) e também seu caráter punitivo-retributivo (em relação ao Banco recorrente), além de estar em sintonia com os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade. A reiterada conduta do Banco no sentido de promover restrição cadastral, isolar, discriminar, enfim, assediar, moralmente, por ano a fio, o reclamante, desde sua reintegração em maio de 2000, de forma retaliadora e injustificável, sendo que os motivos dessas restrições foram considerados juridicamente inexistentes por este E. TRT-21ª Região, em decisão passada em julgado revela repercussão social e ofende a honra e a dignidade do obreiro. Essa repercussão social se agiganta diante das circunstâncias de que a ofensa se dá contra a dignidade como valor fundamental da República (art. 1º, III, da Constituição), além de se constituir, a um só tempo, em desobediência a uma decisão judicial passada em julgado e tambA reiterada conduta do Banco no sentido de promover restrição cadastral, isolar, discriminar, enfim, assediar, moralmente, por ano a fio, o reclamante, desde sua reintegração em maio de 2000, de forma retaliadora e injustificável, sendo que os motivos dessas restrições foram considerados juridicamente inexistentes por este E. TRT-21ª Região, em decisão passada em julgado revela repercussão social e ofende a honra e a dignidade do obreiro. Essa repercussão social se agiganta diante das circunstâncias de que a ofensa se dá contra a dignidade como valor fundamental da República (art. 1º, III, da Constituição), além de se constituir, a um só tempo, em desobediência a uma decisão judicial passada em julgado e também a um termo de conciliação celebrado com o com o órgão do Ministério Público do Trabalho, revelando total desrespeito para com duas instituições de nossa República: o Poder Judiciário e o Ministério Público. Tratando-se, por outro lado, do maior Banco da América Latina, o valor da indenização está conforme o direito, de sorte que descabe cogitar de enriquecimento sem causa.

O recurso não prospera também nesse particular.

2.2.4. Honorários Sindicais

Neste tópico, o recorrente impugna o deferimento da verba de honorários advocatícios sindicais, alegando que o recorrido não preenche os requisitos legais, porque percebe mais de dois salários mínimos mensais. A condenação em honorários advocatícios na Justiça do Trabalho, decorre do preenchimento dos requisitos previstos na Lei nº. 5.584/70. É este o entendimento jurisprudencial vertido na Súmula nº 219, de sua vez, ratificado pela Súmula 329, do C. TST. Tais requisitos são: o benefício da justiça gratuita e a assistência por sindicato, nos exatos termos do entendimento consubstanciado na Orientação Jurisprudencial nº 305 da Egrégia SBDI-1.

No caso destes autos, o reclamante, aqui recorrido, encontra-se assistido pelo sindicato de sua categoria profissional (consoante fls. 02 e 39), declarou, na inicial (fl. 36), a impossibilidade de arcar com as despesas do processo sem prejuízo do sustento próprio e de sua família; e obteve o benefício da justiça gratuita (consoante fl. 1439).

Assim, restaram implementados os requisitos legais, de sorte que sendo correta a sentença no que toca ao deferimento da verba honorária, não merecendo qualquer reparo neste sentido.

O recurso não prospera também nesse particular.

2.2.5. Momento de Incidência da Correção Monetária e Juros de Mora

Quanto a este item, o recorrente impugna a sentença, alegando que nos casos de condenação por dano < moral > e material, os juros de mora e a correção monetária só devem incidir a partir do arbitramento do valor. Assim, juntando jurisprudência, pede provimento pela fixação de ambos a partir do trânsito em julgado, ou, alternativamente, a partir da data da publicação da decisão que fixou a indenização.

A r. sentença ora impugnada, integrada pela decisão proferida nos embargos de declaração (fls. 1449/1450) determinou a incidência de juros de mora a contar do ajuizamento da reclamação; e a correção monetária a partir da data de sua própria publicação, isto é, 02/02/2009.

Desta vez, assiste-lhe razão, mas apenas em parte.

A jurisprudência do C. STJ, a quem cabe a última palavra sobre a matéria, inclina-se no sentido de que em matéria de indenização por dano < moral >, os juros e correção monetária devem incidir a partir da data da prolação da decisão judicial que a quantifica. No mesmo sentido, a propósito é o Enunciado 52, aprovado na 1ª Jornada de Direito Material e Processual da Justiça do Trabalho, ocorrida em novembro de 2007, na sede do C. TST.

Assim sendo, o recurso merece provimento apenas parcial, para, reformando-se a sentença, determinar a incidência de juros de mora também a partir da data de sua publicação, isto é, 02/02/2009, tal qual já o fizera em relação à correção monetária.

2.2.6. Multa do Art. 475-J do CPC - Alegação de Inaplicabilidade

Aqui, neste tópico, o recorrente afirma ser inaplicável a norma do art. 475-J do CPC, argumentando que a CLT tem regra própria e juntando doutrina e jurisprudência em socorro de sua tese.

Uma vez mais, não lhe assiste razão.

Esta Corte tem sufragado o entendimento segundo o qual a regra do art. 475-J do CPC é perfeitamente compatível com o processo do trabalho, sendo mesmo recomendável sua aplicação, mesmo porque, segundo nos ensina o eminente Professor, ex-Procurador do Trabalho e agora Desembargador do TRT-17ª Região, Carlos Henrique Bezerra Leite As normas do processo civil, desde que impliquem maior efetividade à tutela jurisdicional dos direitos sociais trabalhistas, devem ser aplicadas nos domínios do processo do trabalho como imperativo de promoção do acesso do cidadão-trabalhador à jurisdição justa. (*in* Revista LTr, vol. 70, mês 9).

Como exemplo, menciono o acórdão nº 71.817, da lavra deste Relator, exarado nos autos do processo agravo regimental nº 01473-2007-000-21-00-4, publicado no DJE, edição nº 11.660, em 04.03.2008. Sua ementa é bem longa para ser transcrita na íntegra, mas contém o seguinte trecho, por si só, emblemático, **ad verbum**:

2. As normas do processo civil, desde que impliquem maior efetividade à tutela jurisdicional dos direitos sociais trabalhistas, devem ser aplicadas nos domínios do processo do trabalho como imperativo de promoção do acesso do cidadão-trabalhador à jurisdição justa. (Carlos Henrique Bezerra Leite in LTr, vol. 70, mês 9).

Há ainda o acórdão nº 72.971, da lavra do eminente Desembargador Ronaldo Medeiros de Souza, exarado nos autos do processo recurso ordinário nº 00162-2007-021-21-00-9, publicado no DJE, edição nº 11.701, em 10.05.2008, cuja ementa, no pertinente acha-se assim vazada, **verbis**:

Multa do art. 475-J do CPC ao processo trabalhista. Autorização do art. 769 da CLT.
A norma processual civil em questão - art. 475-J, é perfeitamente aplicável ao processo trabalhista, encontrando respaldo para sua incidência na disposição constitucional transcrita - art. 5º, LXXVIII - CF - posto que constitui em meio de garantia da celeridade da tramitação processual.

Sobreleva destacar que a aplicação do 475-J do CPC no processo do trabalho é recomendada no Enunciado nº 71 da 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho, a qual reuniu Ministros do TST, Juizes, Procuradores, Advogados e Juristas em geral.

Portanto, também neste particular, o recurso não prospera.

III - CONCLUSÃO

Ante o exposto, conheço do recurso, rejeitando as duas preliminares de não conhecimento suscitadas pelo recorrido em contrarrazões. No mérito, dou-lhe parcial provimento para reformar a sentença apenas no tocante aos juros de mora, determinando sua incidência também a partir da data da publicação da decisão, isto é, 02/02/2009, tal qual ela já o fizera em relação à correção monetária.

Acordam os Desembargadores Federais da Egrégia 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região, por unanimidade, conhecer do recurso. Por unanimidade, rejeitar as duas preliminares de não conhecimento suscitadas pelo recorrido em contrarrazões. Mérito: por unanimidade, dar provimento parcial ao recurso para reformar a sentença apenas no tocante aos juros de mora, determinando sua incidência também a partir da data da publicação da decisão, isto é, 02/02/2009, tal qual ela já o fizera em relação à correção monetária.

Natal-RN, 08 de julho de 2010.

Carlos Newton Pinto
Desembargador Relator

Divulgado no DEJT nº 525, em 20/07/2010(terça-feira) e Publicado em 21/07/2010(quarta-feira). Traslado nº 717/2010.

ANEXO J – RO nº 76400-93.2010.5.21.0002

Acórdão nº 111.395
 Recurso Ordinário nº 76400-93.2010.5.21.0002
 Desembargador Relator: Carlos Newton Pinto
 Recorrente: Maria Aparecida de Medeiros Câmara
 Advogados: Marcos Vinício Santiago de Oliveira e outros
 Recorrente: Banco Santander Brasil S.A.
 Advogados: Eduardo Gurgel Cunha e outros
 Recorridos: Os mesmos
 Origem: 2ª Vara do Trabalho de Natal

1. **RECURSO DA RECLAMADA: TESTEMUNHA QUE AJUZOU MESMA AÇÃO - NULIDADE PROCESSUAL - INEXISTÊNCIA.** O fato de a testemunha arrolada pela reclamante ter ajuizado reclamação trabalhista contra a reclamada com o mesmo pedido e causa de pedir não a torna suspeita, conforme Súmula 357, do TST, mormente quando o fato a ser provado era o tratamento inadequado despendido pelo gerente geral da agência aos trabalhadores subordinados, donde se conclui que, não fosse a prova testemunhal, nenhuma outra seria hábil ao fim pretendido.

2. **DANOS MORAIS - OFENSAS À HONRA - ILICITUDE - INDENIZAÇÃO.** A conduta do empregador, externada por seu representante, de tratar as trabalhadoras subordinadas de forma ofensiva, viola de forma grave a honra e a dignidade das mesmas, merecendo condenação pecuniária não só para compensar o dano **moral** > sofrido pelo obreiro, mas para evitar repetição de práticas dessa natureza, nos termos do art. 5º, inciso X, da Constituição Federal, e arts. 186 e 927 do Código Civil Brasileiro.

3. **RECURSO DA RECLAMANTE: INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS - MAJORAÇÃO DO VALOR.** Sopesando os fatos comprovados nos autos, a gravidade do ato danoso, a capacidade econômica do ofensor e o caráter pedagógico/inibitório da sanção, impõe-se majorar o valor da indenização por danos morais para R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais).

4. Recursos conhecidos; recurso da reclamada desprovido e recurso da reclamante provido.

I - RELATÓRIO

Trata-se de Recursos Ordinários interpostos por Maria Aparecida de Medeiros Câmara e Banco Santander Brasil S.A., em face da sentença prolatada pela MM. Juíza da 2ª Vara do Trabalho de Natal, que julgou parcialmente procedentes os pedidos formulados nos autos da reclamação trabalhista em que litigam as partes.

A r. sentença (fls. 170-175) condenou a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais no valor de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais), multa de 40% sobre o FGTS, indenização de cinco cotas do seguro-desemprego e honorários advocatícios sindicais.

Em suas razões recursais (fls. 177-183), a autora pede a majoração do valor arbitrado a título de danos morais, considerando a gravidade dos danos e o desestímulo a novas agressões.

Em suas razões recursais (fls. 184-214), a empresa reclamada suscita a nulidade do processo por cerceamento do direito de defesa, face ao não acolhimento da contradita da testemunha; no mérito, postula a improcedência da conversão do pedido de demissão em dispensa sem justa causa e da indenização por danos morais, pois os fatos alegados na inicial são inverídicos, e, alternativamente, caso seja mantida a indenização, requer a redução do valor.

Contrarrazões pela reclamante (fls. 222-230), pugnando o desprovidimento do recurso.

O caso sob análise não exige a intervenção do MPT, em face da Resolução Administrativa nº 39/2003 deste Regional.

É o relatório.

II - FUNDAMENTAÇÃO

1 - ADMISSIBILIDADE

1.1 - Recurso da Reclamante

Recurso tempestivo (ciência da sentença em 13/10/2010 - fl. 170 e apresentação do recurso em 21/10/2010 - fl. 177); representação regular (fl. 12). Custas processuais e depósito recursal a cargo da reclamada.

Conheço do recurso, porque presentes os pressupostos de admissibilidade.

1.2 - Recurso da Reclamada

Recurso tempestivo (ciência da sentença em 13/10/2010 - fl. 170 e apresentação do recurso em 21/10/2010 - fl. 184); representação regular (fls. 141-142). Custas processuais e depósito recursal recolhidos e comprovados (fls. 215-216).

Conheço do recurso e das contrarrazões, porque presentes os pressupostos de admissibilidade.

2 - PRELIMINAR

2.1 - Recurso da Reclamada

2.1.1 - Nulidade do Processo

A empresa reclamada suscita a nulidade do processo por cerceamento do direito de defesa, face ao não acolhimento da contradita da testemunha.

Sem razão.

O fato de a testemunha arrolada pela reclamante ter ajuizado reclamação trabalhista contra a reclamada com o mesmo pedido e causa de pedir não caracteriza cerceamento de defesa.

O colendo TST já editou Súmula tratando da matéria:

SÚMULA 357 - TESTEMUNHA SUSPEITA - Não torna suspeita a testemunha o simples fato de estar litigando ou de ter litigado contra o mesmo empregador.

Além disso, o fato a ser provado era o tratamento inadequado despendido pelo gerente geral da agência aos trabalhadores subordinados, donde se conclui que, não fosse a prova testemunhal, nenhuma outra seria hábil ao fim pretendido.

O fato de a testemunha ouvida ter ajuizado reclamação em decorrência do mesmo fato, em vez de representar conluio, confirma que o evento danoso atingiu várias trabalhadoras da mesma agência bancária.

Negar a produção da prova testemunhal das trabalhadoras submetidas à mesma situação de fato, neste caso, é negar o próprio direito à reparação da lesão, pois, conforme dito acima, as peculiaridades do caso evidenciam que a única prova cabível seria a testemunhal.

A conduta do Juiz de primeiro grau demonstrou efetiva concretização à garantia do devido processo legal substancial, de sorte que não há que se falar em qualquer ofensa ao art. 5º, LV, da CF/1988. Acrescente-se que à empresa também foi oportunizada a ampla produção de prova testemunhal.

Assim sendo, ausente a violação ao art. 5º, inciso LV, da CF, não há que se falar em nulidade.

Logo, inexistente amparo legal para que se reconheça o cerceamento ao direito de defesa anunciado pela recorrente.

Rejeita-se a preliminar.

3 - MÉRITO

3.1 - Recurso da Reclamada

A recorrente pugna pela improcedência da conversão do pedido de demissão em dispensa sem justa causa e da indenização por danos morais, pois os fatos alegados na inicial são inverídicos, e, alternativamente, caso seja mantida a indenização, requer a redução do valor.

Passo a analisar:

A reclamante informou na inicial que foi exposta a situações humilhantes e constrangedoras durante a jornada de trabalho e no exercício das suas funções de bancária.

Em audiência, houve a especificação das situações ditas humilhantes através dos depoimentos das testemunhas.

A primeira testemunha afirmou: *que na época o Gerente Geral era o Sr. Osvaldo, que costumava tratar mal os funcionários todos os dias; que tratava mal toda a equipe, inclusive alguns clientes; que presenciou várias vezes a reclamante chorando em decorrência do tratamento recebido do Gerente Geral; que via a reclamante chorando no banheiro; que o Sr. Osvaldo era mais rígido com as mulheres, principalmente no período da menstruação, porque iam várias vezes ao banheiro; que se reportava aos problemas enfrentados pelas funcionárias no período menstrual, dizendo que as cólicas eram frescuras femininas e que quando fosse contratar mulheres novamente iria perguntar se ela tinha algum problema no referido período; que a depoente trabalhava na retaguarda e chegou a ver algumas vezes a reclamante se dirigindo ao local onde a depoente ficava, com o rosto vermelho como se estivesse chorando, chegando a vê-la realmente chorando muitas vezes, em razão da forma como era tratada pelo Sr. Osvaldo; que a depoente não gostava do tratamento que recebia do Sr. Osvaldo; que permaneceu até o final do contrato, porque precisava (fl. 166).*

A segunda testemunha, confirmando o depoimento da testemunha anterior, disse: *que a depoente presenciou como vivenciou vários comportamentos constrangedores por parte do Sr. Osvaldo; que o Sr. Osvaldo é constrangedor na maneira como tratava, como falava, pois era irônico, falava em tom de zombaria, de forma desrespeitosa, podendo citar diversas situações constrangedoras; que também chegava a ser agressivo, posi gritava com os subordinados, batia na mesa e dava ordens, em tom autoritário; que o banco fazia uma avaliação anual de clima, mas era ele quem aplicava a todos os funcionários, como aos estagiários, e quem enviava as respostas; (...) que chegou a presenciar a reclamante chorando, diversas vezes, em função do tratamento recebido do Gerente; que sentisse algum problema de cólica no período menstrual e se porventura tivesse atendendo algum cliente e se dirigisse à retaguarda o Gerente procurava saber o motivo e se fosse comentado que decorria do período menstrual geralmente ele dizia que era frescura; que diariamente era realizadas reuniões onde era passado o número de produtos que tinham que negociar e cobrada a meta, sempre ressaltando que se não quisesse estar ali tinham outras pessoas que queriam o emprego e as portas estavam abertas; que as cobranças eram de forma autoritária, humilhante, constrangedora, autoritária, batendo na mesa e olhando para o funcionário (fls. 167-168).*

O Sr. Osvaldo Ananias Pereira Junior, referido nos depoimentos das testemunhas como o agente agressor e gerente geral da agência, afirmou em seu depoimento como primeira testemunha da reclamada que: *a reunião matinal transcorria em clima de brincadeiras, ocasião em que eram estabelecidas as metas do dia, razão pela qual se vê que o próprio agressor reconhece a falta de profissionalismo ao afirmar que as reuniões eram feitas em clima de brincadeiras, possivelmente divertidas para ele, mas não para as funcionárias a quem eram direcionadas ditas brincadeiras.*

Entendo, portanto, que o depoimento da testemunha arrolada pela empresa corrobora e acentua a veracidade das ofensas contra ela denunciadas.

Sabe-se que a prova testemunhal é meio de prova legalmente autorizada pelo ordenamento jurídico pátrio (arts. 819 a 829, da CLT e arts. 400 a 419, do CPC), mostrando-se plenamente hábil para comprovação de fatos constitutivos ou impeditivos/extintivos/modificativos do direito do autor (art. 818, CLT e 333, CPC), especialmente porque vige no direito do trabalho o princípio da primazia da realidade.

Assim, inexistindo qualquer vício apto a infirmar os termos do depoimento das testemunhas que ratificaram os fatos noticiados pelo reclamante, impõe-se manter a sentença que considerou comprovado o fato constitutivo do direito da autora: atos atentatórios ao direito fundamental da sua personalidade.

Portanto, dos depoimentos acima destacados, não só se observa com minuciosidade a especificação dos atos atentatórios aos direitos fundamentais da personalidade, como também os comprova, razão pela qual a sentença merece ser reformada.

A reparação pretendida por dano **< moral >** decorrente da relação de trabalho pressupõe a prática de um ato ilícito ou a incidência do empregador em um erro de conduta, bem como a evidência de um prejuízo suportado pelo trabalhador e do nexo de causalidade entre o ato praticado pelo patrão ou preposto seu e o dano experimentado pelo empregado, consoante regramento inserido no rol de obrigações contratuais do empregador, seja pessoa física ou jurídica, a teor do art. 7º, inciso XXVIII, da Constituição Federal.

No caso vertente, existem nos autos elementos suficientes que demonstraram o **< assédio >** **< moral >** efetuado pelo gerente ao despender tratamento rígido e discriminatório com as mulheres, constrangê-las pelas necessidades fisiológicas ao limitar as idas ao banheiro, tratar de forma irônica, de forma desrespeitosa, e entender que tudo isso se tratava apenas de brincadeiras.

Obviamente, tais situações geraram sentimento de dor injusta que deve ser considerado como dano **< moral >**, provocado pela empresa, responsável por manter um ambiente de trabalho seguro e saudável para as suas trabalhadoras, as quais têm o direito de serem tratadas com respeito, decência e dignidade.

É sabido que o obreiro, movido pelo medo de perder o emprego e pela ânsia de atingir metas empresariais, cada vez mais altas, submete-se a toda sorte de expedientes patronais. E a empresa deve responder não só pelas ofensas cometidas pelos superiores hierárquicos, como também pelos trabalhadores de mesma hierarquia, pois a mesma detém o poder diretivo organizacional sobre o ambiente de trabalho, o qual deve ser livre de toda sorte de ofensas físicas, psíquicas e morais.

A legislação obreira, em regra, só admite três modalidades punitivas (advertência, suspensão disciplinar e ruptura contratual por justa causa). Exceções devem estar previstas expressamente em lei, como a multa do atleta profissional. Dentre tais penalidades não existe a possibilidade de tratamento depreciativo ou grosseiro.

A ordem econômica e social, tendo por fim realizar o desenvolvimento nacional e a justiça social, repousa em princípios básicos dentre os quais se destacam a valorização do trabalho como condição da dignidade humana, a harmonia e solidariedade entre as categorias sociais de produção e a expansão das oportunidades de emprego produtivo.

E adstrito a tais princípios, verifica-se que houve evidente ofensa ao princípio da dignidade da pessoa humana, fundamento da República Federativa do Brasil (art. 1º, III) e de qualquer Estado que se pretenda democrático de direito.

Portanto, nada há a reformar na sentença que deferiu a indenização por danos morais.

A conversão do pedido de demissão em dispensa sem justa causa, com o deferimento das verbas daí decorrentes (multa de 40% do FGTS e indenização pelo seguro-desemprego) também merece ser mantida por ser decorrência da comprovação do constante < **assédio** > sofrido pela autora da ação, tendo em vista que a sua vontade em pedir demissão estava inteiramente vinculada ao descumprimento contratual da empresa quanto ao meio ambiente de trabalho sadio e probo.

Por último, cito como precedentes deste E. Tribunal os Acórdãos proferidos em idênticas ações ajuizadas por outras trabalhadoras do Banco reclamado, cujas ementas estão a seguir transcritas:

< **Assédio** > < **Moral** >. Ocorrência. Indenização. Cabimento. Comprovado o cometimento pelo empregador de atos de constrangimento dirigidos a sua empregada, submetendo-a a situações vexatórias e humilhantes, enquanto profissional e mulher, patente o < **assédio** > < **moral** > autorizador do deferimento de indenização por danos morais. (Acórdão nº 71.872. Recurso Ordinário nº 01358-2007-004-21-00-5. Juíza Relatora: Joseane Dantas dos Santos. Pleno. Publicado no DJE/RN nº 11.661, em 06/03/2008).

Danos Morais. < **Assédio** > < **moral** >. A dignidade da pessoa humana constitui mandamento constitucional que conduz ao resguardo da personalidade e do conjunto dos direitos a ela inerentes. O tratamento desrespeitoso adotado pelo gerente para imposição das metas estabelecidas pelo banco, tanto em relação ao seu não implemento, quanto ao comportamento a ser observado para o seu alcance, contendo, ademais, afirmações de conteúdo sexual, constitui mau procedimento ético na relação de trabalho e configura situa Danos Morais. < **Assédio** > < **moral** >. A dignidade da pessoa humana constitui mandamento constitucional que conduz ao resguardo da personalidade e do conjunto dos direitos a ela inerentes. O tratamento desrespeitoso adotado pelo gerente para imposição das metas estabelecidas pelo banco, tanto em relação ao seu não implemento, quanto ao comportamento a ser observado para o seu alcance, contendo, ademais, afirmações de conteúdo sexual, constitui mau procedimento ético na relação de trabalho e configura situações de constrangimento e humilhação ao empregado com lesão aos seus valores de honra subjetiva. Trata-se de dano < **moral** >, a ser objeto de indenização. 2. Recurso Ordinário provido. (Acórdão nº 73.893. Recurso Ordinário nº 00778-2007-001-21-00-5. Des. Relatora: Maria do Perpétuo Socorro Wanderley de Castro. 1ª Turma. Publicado no DJE/RN nº 11729, em 20/06/2008).

Sobre o valor da condenação, passo a analisar o tópico no recurso da reclamante, por se tratar da mesma matéria do recurso desta.

3.2 - Recurso da Reclamante

A empresa recorrente pede que, caso seja mantida a condenação, o valor arbitrado a título de indenização por danos morais deve ser reduzido.

A parte reclamante, por sua vez, pugna pela majoração do montante da indenização por danos morais, considerando a gravidade das perturbações constantes de ordem < **moral** >. Rememora, por fim, o caráter inibitório da sanção e a elevada capacidade econômica da reclamada.

Sabe-se que no arbitramento da indenização por danos morais deve-se atender aos seguintes requisitos: gravidade do ato danoso, capacidade econômica do ofensor e caráter pedagógico/inibitório da sanção.

É indiscutível que a autora teve a sua esfera da personalidade atingida de forma irreparável, considerando-se o estresse e a angústia que se abateram sobre ela, diante da necessidade de se submeter às sucessivas situações vexatórias, visando a manutenção do seu emprego. Indubitável que o obreiro não poderia se furtar a elas, pois submeter-se significaria a manutenção do seu emprego, necessário ao seu sustento. Situação de humilhação perpetrada pelo empregador, diante do poder econômico que tinha sobre o empregado e que deve ser combatido com rigor.

Para compensar este dano, sancionar o ato abusivo e inibir o cometimento de atos futuros da mesma estirpe é que se justifica a imposição da indenização.

Sopesando todos os fatos acima noticiados, a gravidade do ato danoso, a capacidade econômica do ofensor e o caráter pedagógico/inibitório da sanção, entendo que o valor arbitrado pelo juízo de origem (R\$ 20.000,00) está aquém de atender a todos esses requisitos, razão pela qual o majoro para a quantia de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais).

Neste pórtico, cabe registrar que os Acórdãos nº 71.872 e 73.893, proferidos em processos idênticos ao ora em exame e acima transcritos, também fixaram o valor da indenização por danos morais em R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais).

III - CONCLUSÃO

Em face do exposto, conheço dos recursos; nego provimento ao recurso da empresa e dou provimento ao recurso da reclamante para majorar a indenização por danos morais para R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais).

Arbitra-se como novo valor da causa o montante de R\$ 62.000,00 (sessenta e dois mil reais). Custas processuais no valor de R\$ 1.240,00 (mil duzentos e quarenta reais).

Acordam os Desembargadores Federais da Egrégia 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região, Acordam os Desembargadores Federais da Egrégia 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região, por unanimidade, conhecer dos recursos ordinários. Por unanimidade, rejeitar a preliminar de nulidade do processo. Mérito: por unanimidade, negar provimento ao recurso ordinário da empresa reclamada. Por maioria, dar provimento ao recurso ordinário da reclamante para majorar a indenização por danos morais para R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais). Arbitrar como novo valor da causa o montante de R\$ 62.000,00 (sessenta e dois mil reais). Custas processuais no valor de R\$ 1.240,00 (mil duzentos e quarenta reais); vencido o Desembargador José Régio Júnior que lhe negava provimento. Por unanimidade, deferir o requerimento do Representante do Ministério Público, no sentido de ser notificado pessoalmente, nos autos, da lavratura do presente acórdão, nos termos do artigo 18, inciso II, alínea "h", da Lei Orgânica do Ministério Público da União.

Natal-RN, 24 de agosto de 2011 .

Carlos Newton Pinto

Desembargador Relator

Divulgado no DEJT nº 812, em 12/09/2011 (segunda-feira) e Publicado em 13/09/2011 (terça-feira). Traslado nº 01240/2011.

ANEXO K – RO nº 120200-59.2010.5.21.0007

Acórdão nº 112.751

Recurso Ordinário nº 120200-59.2010.5.21.0007

Des. Redatora: Maria de Lourdes Alves Leite

Recorrentes: Andréa Gomes de Almeida Luz Santos e HSBC Bank Brasil S.A. - Banco Múltiplo

Advogados: Manoel Batista Dantas Neto e outros e Lívio Rocha Ferraz e outros

Recorridos: Andréa Gomes de Almeida Luz Santos e HSBC Bank Brasil S.A. - Banco Múltiplo

Advogados: Manoel Batista Dantas Neto e outros e Lívio Rocha Ferraz e outros

Origem: 7ª Vara do Trabalho de Natal

Recurso do reclamado.

Assédio > < moral >. Configuração. Indenização. Deferimento. Manutenção da sentença. Restando comprovado nos autos que a reclamada exercia cobrança abusiva por alcance de metas, sendo que os empregados que não atingiam as metas de vendas eram expostos a situações vexatórias e humilhantes diante dos demais colegas, inclusive com ofensas verbais, resta devida a indenização pelos danos morais, diante do **< assédio > < moral >** praticado.

Assalto no lado de fora da agência bancária - ausência de culpa do empregador. Indenização por dano material indevida. Tanto a doutrina quanto a jurisprudência exigem a prova inequívoca do dano e do nexo causal entre a ação do ofensor e o dano causado ao ofendido, porquanto o parâmetro geral reside nos artigos 7º, inciso XXVIII, da Constituição Federal e 186 do CCB/2002, que expressamente exigem como pressuposto do dever de indenizar o fato de alguém causar prejuízo a outrem, seja por ação ou omissão.

Não comprovada a presença dos requisitos capazes de ensejar a responsabilidade civil da empregadora na ocorrência do assalto sofrido pela reclamante, é incabível o deferimento da indenização por dano material em virtude de prejuízo causados por objeto levado no assalto.

Recurso da reclamante.

Dano material e **< moral >**. Inabilitação para a função. Indenização. Extensão do dano **< moral >**. Valor da indenização. Arbitramento.

Comprovada em perícia judicial a ocorrência de lesão parcialmente incapacitante para a função, o nexo causal e a culpa da reclamada, é devida a indenização pelos prejuízos decorrentes, nos termos do art. 950 do CC/2002, mostrando-se razoável a indenização arbitrada pelo Juízo a quo, em função das dificuldades de reinserção no mercado de trabalho em nova profissão. Na fixação da indenização pelos danos morais, devem ser observados os princípios da razoabilidade e proporcionalidade, levando em consideração a gravidade da lesão, como também o princípio do não enriquecimento ilícito.

Pensão vitalícia. Pleito incabível. Manutenção da sentença.

Incabível a pensão vitalícia postulada, eis que a recorrente não se acha desassistida das suas fontes de subsistência econômica, pensando também em seu desfavor o fato de que os peritos do Juízo não informaram que a incapacidade da obreira é permanente.

I RELATÓRIO.

Vistos, etc.

Trata-se de recursos ordinários em processo de rito ordinário interpostos por ANDRÉA GOMES DE ALMEIDA LUZ SANTOS, reclamante, e HSBC BANK BRASIL S.A. - BANCO MÚLTIPLO, reclamado, em face da r. sentença de fls. 707/726, na qual a MM. Juíza Lisandra Cristina Lopes julgou procedentes, em parte, os pedidos contidos na reclamação trabalhista ajuizada por Andréa Gomes de Almeida Luz Santos, condenando o HSBC Bank Brasil S.A. - Banco Múltiplo a pagar à autora o valor de R\$ 70.000,00, referente à indenização por danos morais. A sentença de primeiro grau ainda determinou o pagamento de honorários advocatícios sindicais, no percentual de 15% do valor líquido apurado na execução da sentença, no importe de R\$ 10.500,00, e custas processuais no importe de R\$ 1.610,00.

Inconformada, a reclamante apresentou recurso ordinário (fls. 728/735), em que sustenta que o assalto sofrido em frente ao banco caracteriza acidente de trabalho. Sustenta a responsabilidade civil da reclamada pelos danos materiais sofridos no assalto. Diz que o pleito de pensão mensal encontra amparo no art. 950 do Código Civil e que o benefício previdenciário não é excludente de responsabilidade civil do empregador. Menciona que o valor a título de indenização deve ser majorado, em virtude da extensão do dano sofrido pela autora, e diante da capacidade econômica da reclamada. Ao final, requer o conhecimento e provimento do recurso para que sejam deferidos os pleitos contidos na inicial.

Da mesma forma, a reclamada recorreu ordinariamente (fls. 737/748), alegando, em suma, que a reclamante não preenche os requisitos para o deferimento dos benefícios da justiça gratuita. Diz que inexiste ironia no correio interno juntado à fl. 20. Impugna o boletim de ocorrência apresentado pela reclamante à fl. 147, e contesta a ocorrência do suposto assalto narrado pela autora. Aduz que os atestados médicos juntados pela reclamante apontam problemas psicológicos preexistentes. Aponta fragilidade nos depoimentos das testemunhas da obreira. Afirma que a notícia acerca de **< assédio > < moral >** colocada pela juíza de primeiro grau em sua sentença não tem relação com o presente caso. Diz que as cobranças por metas não caracterizam **< assédio > < moral >**, mas mero exercício do poder de direito do empregador. Apresenta impugnação ao laudo pericial, mencionando que a perita sequer se dirigiu às agências onde a reclamante trabalhou, não tendo conhecimento do ambiente e de suas condições de trabalho. Nega a existência de **< assédio > < moral >** e de abuso do poder diretivo do empregador. Fala que a empregada apresenta danos psicológicos provenientes da própria personalidade. Ao final, pugna pela improcedência de todos os pleitos, assim como reversão das custas processuais, ainda que seja por meio de crédito junto à União, assim como dos honorários periciais, e seja declarado que a reclamante não preencheu os requisitos necessários à concessão dos benefícios da Justiça Gratuita.

Contrarrazões pela reclamante, às fls. 753/763, e pela reclamada, às fls. 764/769.

A reclamante apresentou petição às fls. 771/777, anexando relatório de avaliação de curso, pela previdência social, em que consta estar incapacitada para o exercício de suas atividades por tempo indeterminado (fl. 774), e o certificado de reabilitação para o exercício da função de arquivo e organização de documentos (fl. 775).

O Ministério Público do Trabalho emitiu parecer às fls. 795/815, em que opina pelo conhecimento dos recursos; pelo desprovimento do recurso do reclamado, e pelo provimento do apelo da reclamante, para o fim de ser acrescida à condenação a parcela de indenização por dano material, o estabelecimento de pensão mensal, na forma do art. 950 do Código Civil, no valor correspondente à diferença entre a remuneração salarial percebida pela reclamante e o valor do benefício previdenciário e, ainda, para que seja majorado o valor da indenização por danos morais, para o patamar de R\$ 300.000,00.

Foi determinada a notificação do banco recorrido para tomar ciência dos documentos novos apresentados pela parte autora, em observância à garantia do contraditório, consoante despacho à fl. 817.

Devidamente notificado, o HSBC Bank Brasil S/A - Banco Múltiplo apresentou manifestação à fl. 819.

É o relatório.

II - FUNDAMENTOS DO VOTO.

Da admissibilidade.

Recurso do reclamado.

Ciência da sentença em 14/03/2011, através de publicação no DEJT, conforme certidão de fl. 727. Recurso ordinário interposto via fac-símile em 22/03/2011 e originais apresentados em 24/03/2011, portanto, dentro do prazo legal. Representação regular, consoante procuração de fl. 195 e substabelecimento de fl. 196. Custas e depósito recursal pagos a tempo e modo, consoante fls. 746/748. Presentes os pressupostos objetivos de admissibilidade do recurso, dele conheço.

Recurso da reclamante.

Ciência da sentença em 14/03/2011, com a publicação no DEJT, conforme certidão de fl. 727. Recurso interposto em 21/03/2011 (fl. 728), tempestivo, pois. Representação regular, conforme procuração de fl. 15. Custas pela reclamada. Depósito recursal inexigível. Conheço. Conheço também dos documentos colacionados às fls. 774 e 775 e não impugnados, por se tratarem de documentos novos, nos termos do disposto na Súmula nº. 08 do TST.

Mérito.

Recurso do reclamado.

Da justiça gratuita.

Ressalva esta Desembargadora Redatora que adota, como razões de decidir, o voto proferido pela Exma. Juíza Relatora, no que concerne ao recurso do reclamado

Alega o recorrente a impossibilidade de deferimento dos benefícios da justiça gratuita à reclamante, diante da ausência dos requisitos necessários à sua concessão.

Razão não lhe assiste.

A gratuidade da Justiça está assegurada pela Lei nº 1060/50 também na Justiça do Trabalho (art. 2º), não se confundindo com a assistência judiciária prestada pelo sindicato (Lei nº 5584/70), a todo aquele que, postulando em Juízo, encontrar-se em estado de impossibilidade de arcar com as despesas do processo, sem prejuízo próprio ou da família (art. 4º A gratuidade da Justiça está assegurada pela Lei nº 1060/50 também na Justiça do Trabalho (art. 2º), não se confundindo com a assistência judiciária prestada pelo sindicato (Lei nº 5584/70), a todo aquele que, postulando em Juízo, encontrar-se em estado de impossibilidade de arcar com as despesas do processo, sem prejuízo próprio ou da família (art. 4º), bastando para isso a simples afirmação dessa situação em petição, sob as penas da lei (art. 4º, § 1º), o que foi atendido pela parte autora. Neste sentido, a seguinte ementa emanada do C. TST:

RECURSO DE REVISTA. BENEFÍCIOS DA JUSTIÇA GRATUITA. PREENCHIMENTO DOS REQUISITOS LEGAIS. CONCESSÃO. PROVIMENTO. Na análise da assistência judiciária prestada aos necessitados, a matéria revela duas coisas distintas: a isenção do pagamento de custas processuais e demais despesas do processo, como os honorários periciais, que vem a ser definida como a concessão dos benefícios da justiça gratuita (art. 3º, II, da Lei nº 1060/50), e o acolhimento do pedido relativo aos honorários advocatícios. Em ambos os casos, deve a parte comprovar a sua condição financeira, **sendo que o acolhimento do pleito relativo aos honorários advocatícios deve também ser acompanhado da demonstração de que a parte encontra-se assistida pelo seu sindicato de classe.** Esta é a assistência judiciária descrita no "caput" do art. 14 da Lei nº 5584/70. **No presente caso, a exigência para a concessão da justiça gratuita foi suprida, frente ao teor da declaração firmada pelo Autor em sua peça inicial, corroborada pelos poderes que foram concedidos ao seu patrono.** Recurso de Revista provido para conceder ao Autor os benefícios. (TST - DECISÃO: 31 10 2001 - RR 674488/2000 - 3ª REGIÃO - RECURSO DE REVISTA - ÓRGÃO JULGADOR - SEGUNDA TURMA - DJ DATA: 14-12-2001 - RELATORA JUÍZA CONVOCADA MARIA DE ASSIS CALSING) (grifos acrescentados)

Nada a modificar no tocante.

Da indenização por danos morais.

Requer a recorrente a reforma da sentença de primeiro grau, que reconheceu a prática de **< assédio > < moral >**, pela reclamada, e que deferiu à parte autora indenização por danos morais.

A recorrente nega a existência do **< assédio > < moral >** alegado pela obreira, e a existência de abuso do poder diretivo do empregador. Diz que as cobranças por metas não caracterizam **< assédio > < moral >**, mas mero exercício do poder de direito do empregador. Por fim, fala que a empregada apresenta danos psicológicos provenientes da própria personalidade.

Acerca da indenização por danos morais pretendida, necessário tecer algumas considerações.

Dano é o prejuízo sofrido por alguém, em consequência da violação de um direito. A teor do preceituado no art. 5º, incisos V e X, da Constituição Federal de 1988, é assegurada indenização por dano **< moral >** quando violadas a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas. O dano **< moral >** incide sobre bens de ordem não material, quando afeta direitos relacionados à personalidade. É o dano sofrido nos sentimentos de alguém, em sua honra, em sua consideração social ou laboral. Os autores costumam enumerar como bens desta natureza a liberdade, a honra, a reputação, a integridade psíquica, a segurança, a intimidade, a imagem, o nome.

O direito à indenização por dano **< moral >** está inscrito nos incisos V e X do art. 5º da Constituição Federal de 1988.

Todavia, a caracterização do dano **< moral >** está ligada à ação culposa ou dolosa do agente, à intenção de prejudicar, imputando-se a responsabilidade civil somente quando configurada a hipótese do artigo 927 do Código Civil vigente, que assim dispõe, in verbis: *Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.*

Necessário se faz a comprovação da responsabilidade do agente, pela ofensa ao bem jurídico protegido. Quer se trate de dano **< moral >**, quer de dano material, a obrigação de indenizar somente pode existir quando demonstrado o nexo de causalidade entre o dano e o comportamento do agente. O ilícito importa invasão da esfera jurídica alheia, sem o consentimento do titular ou autorização do ordenamento jurídico.

Ademais, a indenização pelo dano **< moral >** decorre da lesão sofrida pela pessoa em sua esfera de valores eminentemente ideais, como a dignidade, a honra, a boa fama, a integridade física e psíquica, a imagem.

Na forma do disposto nos arts. 818 da CLT e 333 do CPC, a prova incumbe à parte que alega o fato.

Resguardadas as peculiaridades, todas as definições do dano **< moral >** encontram em comum a idéia de que o mesmo se caracteriza pelo abalo ao sentimento pessoal e, nesta trilha, não resta a menor dúvida de que a pessoa do trabalhador pode sofrer danos que decorram diretamente da prática de atos provenientes da relação de emprego.

O **< assédio > < moral >** se caracteriza como a conduta que expõe a vítima - o trabalhador - a situações humilhantes, incômodas e constrangedoras. Em que pese a ausência de tipificação no ordenamento jurídico brasileiro - a não ser em algumas leis municipais - seu reconhecimento baseia-se no direito à dignidade da pessoa humana, fundamento da

República Federativa do Brasil, nos termos do art. 1º, inciso III da Constituição Federal, e nos direitos fundamentais do cidadão à saúde, à honra e a um ambiente de trabalho saudável.

Nesse diapasão, vale trazer a lume os dizeres de **RAIMUNDO SIMÃO DE MELO** (in *Direito Ambiental do Trabalho e a Saúde do Trabalhador*, São Paulo: LTr, 2004, p. 31), ao esclarecer que:

O meio ambiente do trabalho adequado e seguro é um direito fundamental do trabalhador (*lato sensu*). Não é um mero direito trabalhista vinculado ao contrato de trabalho, pois a proteção daquele é distinta da assegurada ao meio ambiente do trabalho, porquanto esta última busca salvaguardar a saúde e a segurança do trabalhador no ambiente onde desenvolve suas atividades.

De acordo com os ensinamentos de **MAURO VASNI PAROSKI** (in *< Assédio > < Moral > no Trabalho*, Suplemento Trabalhista LTr nº 122/2006, p. 509/516), a industrialização e o capitalismo trouxeram a concepção segundo a qual o trabalho significaria a possibilidade de ascensão humana, a partir do comportamento do trabalhador, o que levaria o homem, muitas vezes, a desprezar condutas éticas necessárias ao convívio no ambiente profissional. Nesse sentido, explica que:

esta realidade, caracterizada pela competitividade empresarial a qualquer custo, muitas vezes sem limites éticos, pelo excesso de oferta de mão-de-obra e pela redução dos postos de trabalho, constitui um cenário perfeito para a disseminação do **< assédio > < moral >**. O paradigma criado pela globalização é o do homem produtivo, que consegue não apenas alcançar, mas ultrapassar as metas fixadas, nem que para isso tenha que lutar contra sua própria condição humana, desprezando seu semelhante, tornando-se um sujeito insensível e sem condicionantes éticas. Valorizam cada vez mais o individualismo, colocando-se o trabalho em equipe em segundo plano.

Assim, configura-se o **< assédio > < moral >** sempre que há tentativa de desestabilização emocional da vítima, a partir de ataques regulares e contínuos que lhe exponham a situações vexatórias perante os colegas de trabalho e possam acarretar-lhe danos físicos, psíquicos e morais, com o fim de afastá-la do trabalho.

Segundo as lições de **MARA VIDIGAL DARCANCY** (in *< Assédio > < moral > no meio ambiente do trabalho*, Jus Navigandi, Teresina, ano 10, n. 913, 02/01/ 2006. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=7765>>, acesso em 08/03/2007):

A prática do **< assédio > < moral >** traz implícitas situações em que a vítima sente-se ofendida, menosprezada, rebaixada, inferiorizada, constrangida, ultrajada ou que de qualquer forma tenha a sua auto-estima rebaixada por outra. Esse estado de ânimo traz conseqüências funestas para as vítimas, daí a necessidade de se conhecer bem o quadro e tratá-lo juridicamente, defendendo assim aqueles que são vítimas de pessoas opressoras, as quais de alguma forma têm o poder de coagi-las no seu local de trabalho ou no exercício de suas funções.

Para a caracterização do dano **< moral >**, deve-se ter em mente que a conduta pode ser expressa ou tácita (por meio de gestos sutis, por exemplo). Assim, enquadram-se como condutas passíveis de golpear a auto-estima do empregado o ato do empregador que lhe atribui tarefas incompatíveis com o cargo, ou em condições e prazos inexequíveis; que designa funcionários qualificados para funções sem complexidade; que não repassa serviços ao empregado, deixando-o ocioso (inação compulsória); o ato que ignora, despreza ou humilha o empregado; que o isola do contato de outros funcionários; que sonega informações necessárias ao desempenho de suas funções, dentre muitas outras atitudes negativas que possam afetar a auto-estima da vítima. Com efeito, preleciona **MARIE-FRANCE HIRIGOYEN** (in *< Assédio > < Moral >*: *A violência perversa no cotidiano*, tradução Maria Helena Kühner, Rio de Janeiro: Editora Bertrand Brasil, 2002, p. 65 APUD Sebastião Vieira Caixeta, in *O < Assédio > < Moral > nas Relações de Trabalho*, Revista do Ministério Público do Trabalho, n. 25/2003, p. 93):

Por < assédio > em um local de trabalho temos que entender toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamento, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.

O Ministro João Oreste Dalazen do C. TST explica que o **< assédio > < moral > se caracteriza pela violência psicológica extrema à qual uma pessoa é submetida por um chefe ou mesmo por um colega de trabalho**. Ressalta que **é preciso haver uma perseguição sistemática**.

Pois bem.

Consideradas tais assertivas doutrinárias, no caso sob exame resta configurado claramente a prática do **< assédio > < moral >** nos moldes relatados pela parte autora na inicial, considerando a farta prova documental e testemunhal presente nos autos. Restou demonstrado que a parte autora era submetida a situações de cobrança excessiva por alcance de metas, cobranças essas que eram realizadas várias vezes ao dia, seja pessoalmente, seja por e-mail, sendo que aqueles empregados que não alcançavam as metas estipuladas eram colocados em situação de humilhação perante seus colegas, uma vez que eram cobrados perante os demais em teleconferências diárias, que, não raro, os deixava em situação vexatória.

Vejamos o depoimento da reclamante prestado em juízo (fls. 648/649):

que a depoente era gerente de relacionamento, sendo responsável por carteira de clientes e fazendo venda de produtos; que no início do contrato, a depoente era gerente de aquisição, tendo metas somente em relação a abertura de contas; que depois a oferta de produtos foi ampliada e tinha que vender outros produtos como títulos de capitalização, seguros e em 2008 a depoente foi promovida a gerente de relacionamento da Ag. Cidade Jardim, tendo que tomar conta de todos os clientes pessoa física da agência, dando suporte, atendimento e resolvendo problemas, além de vender produtos; que diariamente havia teleconferência regional, onde o supervisor passava a meta a ser cumprida naquele dia; que o gerente fazia cobranças da meta durante o dia, bem como recebia ligações da superintendente regional; que no final do dia tinha que ser informado ao supervisor o volume de metas atingido; que as metas eram nacionais, ou seja, as que deveriam ser cumpridas em Natal eram iguais às das demais cidades; **que durante a teleconferência a depoente era exposta a outros colegas de trabalho de outras regiões, em razão do não cumprimento de metas; que na teleconferência o supervisor perguntava o motivo de não ter conseguido e mostrava que outros colegas de outras cidades tinham conseguido; que quando as metas não eram atingidas era chamada à regional para explicar os motivos; que era passado correio interno era enviado a todos os gerentes pessoa física e titulares onde havia a informação daqueles que não tinham conseguido atingir as metas;** que a depoente costumava não atingir metas, porque sua carteira de clientes era menor e tinha, além de vender, atender os clientes; que em fevereiro/2009 a depoente foi transferida para a agência Centro, sem informação anterior, sabendo na véspera; que a depoente, duas semanas depois, foi assaltada, na porta da agência, quando estava saindo do trabalho, tendo sido agredida; que isto ocorreu quando a depoente estava descendo a escada do banco; que a depoente voltou para a agência em seguida, sendo que a depoente passou a ter problemas de retorno ao local de trabalho, tendo procurado psiquiatra, tendo sido diagnosticada depressão, stress pós-traumático; que quando a depoente chegava em casa, ficava trancada, não se relacionando mais com sua família; **que a depoente passou a ter problemas para trabalhar, porque pensava que tinha que estar submetida à pressão do alcance de metas;** que a depoente se afastou do trabalho desde abril/2009, tendo o INSS considerado como acidente de trabalho; **que o que incomodava a depoente era a forma como**

eram cobradas as metas, entendendo que de forma abusiva, além da quantidade exigida. Perguntas do advogado do reclamado: que, além da comparação com outros gerentes, a gerente regional chamava aqueles que não conseguiam bater metas de incapacitados e ficava perguntando os motivos porque não eram atingidas; que a depoente entende que as mensagens que eram enviadas em relação ao desempenho para atingimento de metas não eram incentivo, mas denegriam a imagem.

Ressalte-se que o procedimento da reclamada de expor o empregado que não conseguia atingir a meta estipulada de venda, perante os demais colegas de trabalho, fazendo com que explicasse o motivo de seu insucesso, diante dos demais empregados, obviamente, consiste numa conduta reprovável e que humilha o trabalhador perante seus pares. Ademais, era costume da empresa enviar correio interno para os empregados com os nomes daqueles que não haviam atingido as metas, assim como fazer comparações entre os empregados, criando um clima de competição nada sadio no ambiente de trabalho. Ora, é sabido que tal estratégia, ao invés de incentivar a produtividade do empregado, cria um ambiente de trabalho hostil, como bem afirmou a reclamante, e denigre a imagem do trabalhador, que se sente incapaz diante de seus colegas.

Tais alegações foram corroboradas pelas testemunhas da reclamante, consoante depoimento da Sra. Gírlene Wanderley Bournora (fls. 650/651):

que a depoente trabalhou para o reclamado até 2005, na agência Centro; que a depoente chegou a trabalhar com a reclamante na mesma agência e função (gerente de aquisição); que havia meta de abertura de contas, além de venda de produtos, como seguros; que a meta é a mesma para todas as agências do reclamado, independentemente da localidade; **que a cobrança das metas era diária e constante, várias vezes ao dia; que a cobrança poderia ser por e-mail ou telefonema da gestora e gerente geral da agência;** que havia definição anterior das metas, havendo nova informação somente quando havia mudança; **que havia uma teleconferência onde participavam a equipe, onde era tratada a conduta em relação as metas, estratégia, motivo porque não estariam sendo atingidas; que às vezes era tratada individualmente a questão, mas na presença de todos; que nestas ocasiões existia cobrança direta do cumprimento de metas, podendo ser de forma tranqüila ou mais acirrada, podendo deixar constrangido aquele a quem era direcionada a cobrança; que a depoente já presenciou cobrança de metas direcionada à reclamante; que no período da gestação da reclamante uma gestora ligou e ofendeu-a com palavras e ameaças; que a gestora de outra agência se sentiu passada para trás porque a reclamante conseguiu que determinada empresa fechasse a folha de pagamento com a agência onde esta trabalhava; que esta gestora repreendeu a reclamante, tendo telefonado para esta proferindo ofensas em relação a este fato; que havia quatro pessoas na sala que presenciaram o telefonema. Perguntas do advogado da reclamante: que em caso de reclamação de cliente, a agência perde pontuação; que a meta de abertura de contas é mensal e individual, mesmo em período de férias do empregado, motivo porque normalmente os empregados não usufruem do período total de férias, tirando-as de maneira fracionada, tirando no máximo 20 dias, podendo ainda ser este período fracionado pela metade; **que normalmente havia trabalho fora do expediente para propiciar o cumprimento destas metas**, citando como exemplo a folha de pagamento de empresa que trabalha em três turnos, onde tem que se dirigir ao estabelecimento em cada um deles; **que a depoente levava trabalho para casapara fazer o preenchimento das propostas que eram prospectadas durante o dia para envio na manhã seguinte; que na teleconferência eram citados exemplos de pessoas que não tinham batido a meta, havendo a pergunta direta à pessoa a quem se referia, com comparação em relação a outra que havia atingido o objetivo; que a depoente já chegou a fazer, ela própria, seguro de vida e residência para bater a meta, além de abertura de contas para familiares; que a depoente acredita que a reclamante também tenha procedido da mesma forma; perguntas do advogado do reclamado: que os dias de férias não gozados eram vendidos; que a depoente saiu do reclamado em setembro ou outubro de 2005; que a depoente não foi instada a comprar em nome próprio produto do reclamado. (grifos acrescidos).****

O depoimento da testemunha acima corrobora as alegações da reclamante no sentido de que as cobranças pelo atingimento de metas eram diárias e constantes e realizadas por telefone, por e-mail. A referida testemunha ainda confirmou a existência da teleconferência em que se analisava o alcance das metas e, caso estas não fossem alcançadas, o empregado era cobrado a explicar o motivo na frente de todos os funcionários, de forma a causar constrangimento ao empregado na presença dos demais.

Ressalte-se que a testemunha obreira confirma ainda o episódio descrito na inicial em que a reclamante fora ameaçada e ofendida verbalmente por uma gestora da reclamada, em virtude de fechamento da folha de pagamento de determinada empresa com a agência da reclamante, o que contrariou a referida gestora, cuja conduta extrapolou todos os limites do poder diretivo do empregador, mormente considerando que a reclamante encontrava-se no sétimo mês de gestação, agravando ainda mais a conduta da reclamada. Nada justifica que a empresa tolere que seus prepostos profiram agressões verbais contra seus empregados, visto que tal conduta fere a **< moral >** e a honra subjetiva do trabalhador.

Não merece prosperar a tese da reclamada de que a cobrança de metas por ela realizada não caracterizava **< assédio > < moral >**, mas mero exercício do poder diretivo do empregador, visto que os elementos dos autos demonstram que tal cobrança era realizada de forma abusiva, de maneira que os empregados chegavam a comprar os produtos do banco para si e para seus familiares para poder atingir as metas da empresa, além de ter de trabalhar fora do período do expediente, como afirmou a primeira testemunha da reclamante. Ademais, os controles de frequência da reclamante, colacionados pela reclamada (fls. 374 e seguintes), demonstram que a autora realizava horas extras regularmente, muitas vezes extrapolando duas horas extras diárias e ultrapassando jornada de 40 horas semanais.

Tampouco merece guarida a tese da ré de que a obreira fazia corpo mole ou que era funcionária que não conseguia se submeter a pressão, visto que a reclamante fora admitida nos quadros da empresa na função de gerente adjunta de aquisição, o que é um feito bastante difícil no mercado de trabalho competitivo atual. Ademais, seu nome figurava algumas vezes entre os primeiros na lista de classificação de desempenho (ranking) pelo alcance das metas estipuladas, conforme mostram os documentos às fls. 37/40. Some-se a isso o fato de que a reclamante fora escolhida em 2007, por meio de uma seleção nacional, para assumir o cargo de gerente de relacionamento da agência Cidade Jardim, o que demonstra competência no desempenho de suas funções. Não se pode olvidar ainda que os controles de jornada (fls. 374/635) mostram a prestação de horas extraordinárias quase que diariamente.

O depoimento da segunda testemunha da obreira, Sr. Carlos Michel Teixeira Alves, ratifica as alegações autorais e o depoimento da primeira testemunha, consoante se vê às fls. 652/653:

que o depoente trabalhou para o reclamado de 2005 a junho/2010, tendo trabalhado nas agências centro e Cidade Jardim, como gerente de aquisição, fazendo prospecção de clientes pessoa física e jurídica; **que o depoente trabalhou com a reclamante em ambas as agências;** que a reclamante, quando trabalhava na Ag. Centro, era gerente de aquisição, e na do Cidade Jardim era gerente de relacionamento; que na qualidade de gerente de aquisição o depoente tinha metas de aquisição de clientes e venda de produtos; **que as metas são informadas em relatórios diários, semanais, teleconferências diárias e semanais, além de informações à direção, supervisores e gerentes gerais; que havia teleconferência diárias para cobrar e colher produção, com a enumeração das ações empreendidas para atingir as metas; que sempre acontecia de**

alguém ser chamado a atenção nestas teleconferências; que na época em que a reclamante era da aquisição o depoente presenciou a reclamante ser chamada a atenção nestas situações, não sabendo informar em relação ao período em que era gerente de relacionamento, porque não participava das reuniões; que eram enviados e-mails com a produtividade de cada um, para as pessoas que trabalhavam na mesma função, mas também para gestores e diretores; **que nas teleconferências costumava haver comparação de desempenho, inclusive em relação a pessoas de regiões diferentes;** que as metas são as mesmas para todas as regiões. **Perguntas do advogado da reclamante: que nas teleconferências já ocorreu de ser informado que determinado empregado teria sido dispensado por baixa produtividade; que igual informação já foi repassada por e-mail; que o depoente já comprou produtos em nome próprio para atingir metas; que a reclamante também comprou produtos do reclamado com o mesmo objetivo;** que existem metas proporcionais ao período de férias, ou seja, se gozadas férias durante 20 dias, as metas se referem aos 10 dias trabalhados no mês; **perguntas do advogado do reclamado:** que o depoente não sabe informar com precisão os períodos em que trabalhou em cada agência, sendo que da admissão (em agosto de 2005) e durante 10 meses trabalhou no Cidade Jardim, passando a trabalhar na agência Centro até final de 2008, quando então voltou a trabalhar na agência Cidade Jardim; que todos os empregados da agência têm metas a cumprir; que os gestores tinham bom relacionamento com o pessoal que trabalhava na agência; que o nome dos gestores era Ildo Vladimir Lago, na Ag. Centro, e na Ag. Cidade Jardim José Roberto e Fernando.

O depoimento do Sr. Carlos Michel Teixeira Alves, da mesma forma que o depoimento da primeira testemunha obreira, confirma que eram realizadas diariamente as teleconferências para cobrança pelo alcance de metas, sendo que sempre ocorria de ser chamada a atenção de algum funcionário nessas teleconferências, em frente dos demais colegas, expondo-os de maneira vexatória, realizando comparação de produção entre os empregados de diferentes regiões, sem sequer levar em consideração as diferenças de volume de movimentação das agências. Observe-se que a referida testemunha relatou que a reclamada chegou a enviar correio eletrônico informando acerca de demissão de funcionário por baixa produtividade, o que também consiste em uma forma de **< assédio > < moral >**, visto que, agindo assim, a empresa pressiona o funcionário a produzir cada vez mais e este, por receio de ser demitido por baixa produtividade, aumenta o ritmo de trabalho, até a exaustão física ou psicológica, como ocorreu com a reclamante.

A violência **< moral >** freqüentemente é utilizada pelas empresas com o intuito de aumentar a produtividade e a geração de lucros, por meio de pressão imposta aos funcionários para consecução de metas pré-estabelecidas. O empregado assediado sente-se incapaz, e se torna cúmplice do empregador assediador, na medida em que se esforça cada vez mais para tentar alcançar a produtividade exigida: é a chamada administração por estresse.

O rigor excessivo no trato diário por parte do superior hierárquico é conduta marcante no **< assédio > < moral >**, assim como a atribuição de serviços vexatórios, perigosos, ou superiores às forças e à capacidade do empregado. Dessa maneira, a vítima é levada a acreditar que não tem competência, e que não está apta para o trabalho, fazendo-a sentir-se culpada, transformando-a em cúmplice de seu algoz.

Embora nenhuma das testemunhas tenha confirmado que os empregados que não atingiam as metas eram chamados nas teleconferências de incapacitados, como alegou a reclamante em seu depoimento, tal fato não retira a gravidade da conduta da reclamada, que, com o intuito de fazer com que os empregados produzissem cada vez mais e, assim, obter lucros cada vez maiores, realizava cobrança excessiva de metas de seus empregados e os expunha a situações de humilhação constante, denegrindo sua imagem e sua honra subjetiva.

Os depoimentos colhidos durante a instrução processual não deixam dúvidas da existência do **< assédio > < moral >**, configurado por meio da cobrança excessiva de metas, humilhação de empregados, situações vexatórias, etc. Registre-se que os depoimentos das testemunhas do reclamado não são suficientes a descaracterizar a prova testemunhal e documental trazida aos autos pela reclamante, mormente pelo fato de que tais testemunhas não participavam das teleconferências, logo não poderiam afirmar se havia ou não a exposição excessiva daqueles que não atingiam as metas.

Os documentos dos autos confirmam ainda as alegações da reclamante no sentido de que a empresa realizava uma espécie de ranking entre os empregados, conforme mostram os documentos às fls. 37/40, em que eram listadas as colocações dos funcionários de acordo com seu desempenho em relação ao alcance das metas estipuladas, e tal lista era repassada a todos os funcionários. O documento de fls. 68/69 demonstra ainda que eram realizadas comparações entre os empregados, entre os primeiros e os últimos colocados, de forma que aqueles que tinham os piores resultados eram expostos a situação vexatória diante de seus colegas de trabalho. Tal conduta reprovável gera no trabalhador um sentimento de incapacidade, fere sua dignidade e não pode ser tolerada por esta Justiça Obreira.

A jurisprudência pátria firmou entendimento no sentido de que a cobrança excessiva de metas configura **< assédio > < moral >**, passível de indenização, consoante decisões dos diversos Regionais que a seguir colaciono:

ENTIDADE FINANCEIRA. ESTIPULAÇÃO DE METAS DE DESEMPENHO E COBRANÇA DE RESULTADOS. **< ASSÉDIO > < MORAL >**.

A fixação de metas e a subsequente cobrança de resultados constitui providência típica da iniciativa privada, não constituindo fator de configuração de < assédio > < moral >, salvo quando a cobrança é levada a efeito de forma absurda, vexatória ou humilhante. (TRT 13ª Região, RO 116483 PB 01519.2009.011.13.00-4, Relator(a): ANA MARIA FERREIRA MADRUGA, Julgamento: 27/07/2010, Órgão Julgador: Tribunal Pleno, Publicação: 12/08/2010).

< ASSÉDIO > < MORAL >. Caracterizado pelo rigor excessivo do empregador no uso de seu poder diretivo, no cumprimento de normas e metas de trabalho. (TRT 4ª Região, RO 492200729104004 RS 00492-2007-291-04-00-4, Relator(a): VANIA MATTOS, Julgamento: 25/06/2009, Órgão Julgador: 1ª Vara do Trabalho de Sapucaia do Sul).

EMPRESA PRIVADA. ESTIPULAÇÃO DE METAS DE VENDAS. PRESSÃO PSICOLÓGICA PARA ATINGIR ESTIMATIVA DE VENDAS. INDENIZAÇÃO. DANO **<MORAL >**.

A indenização decorrente de dano **< moral >** causado por **< assédio > < moral >**, quando o empregador impõe ao empregado cumprimento de metas, sob constante ameaça de demissão nos casos de não atingimento das mesmas, resultando numa efetiva pressão psicológica, é cabível, já que tal procedimento atenta contra a dignidade do trabalhador, sendo reparável mediante razoável indenização por danos morais. (TRT 13ª Região, RO 106726 PB 00688.2008.002.13.00-5, Relator(a): ANA MARIA FERREIRA MADRUGA, Julgamento: 12/05/2009, Órgão Julgador: Primeira Turma Publicação: 09/07/2009).

RECURSO ORDINÁRIO. COBRANÇA PARA O CUMPRIMENTO DE METAS DE FORMA HOSTIL E DESRESPEITOSA. **< ASSÉDIO > < MORAL >** CONFIGURADO. A cobrança dos empregados para o cumprimento de metas insere-se no poder diretivo do empregador pois este suporta sozinho os riscos do empreendimento. No entanto, se essa cobrança excede os limites traçados pela ordem jurídica constitucional-trabalhista, ofendendo a liberdade (caput do art. 5º da CF ou a dignidade da pessoa humana (inciso III do art. 1º da CF configurar-se-á o ato ilícito patronal (art. 187 do Código Civil Configura **< assédio > < moral >** o terror psicológico imposto aos empregados que se traduz em ofensas e humilhações coletivas ou individuais O tratamento urbano e respeitoso é um dever legal e contratual das partes. É obrigação tanto do empregador como do empregado agir de forma polida, a fim de manter a urbanidade no local de trabalho. Por essa razão, a

cobrança dos empregados para o cumprimento de metas jamais deve ser feita a custa do sacrifício da dignidade e da liberdade. (TRT 2ª Região, RO 479200637302001, Relator(a): MARCELO FREIRE GONÇALVES, Julgamento: 14/05/2009, Órgão Julgador: 12ª TURMA, Publicação: 29/05/2009)

Esse também é o entendimento firmado pela mais alta Corte Trabalhista Brasileira:

RECURSO DE REVISTA. DANO < MORAL >. < ASSÉDIO > < MORAL >. CONFIGURAÇÃO.

Os elementos fáticos consignados pelo TRT revelam que o empregador não exerceu regularmente o direito de estabelecer metas e cobrá-las, mas abusou desse direito, mediante ameaças expressas ou veladas de dispensa, inclusive com a utilização de palavras inadequadas para o nível de urbanidade que se espera de uma grande instituição bancária, como é o caso do reclamado. Correto, portanto, o TRT, ao aplicar ao caso dos autos o art. 187 do Código Civil segundo o qual -também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes-. Intacto o art. 188 do Código Civil Recurso de revista de que não se conhece. (TST, RR 907006720055120008, Relator(a): Kátia Magalhães Arruda, Julgamento: 31/08/2011, Órgão Julgador: 5ª Turma, Publicação: DEJT 09/09/2011).

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. < ASSÉDIO > < MORAL >. VALOR DA INDENIZAÇÃO.

1. Trata-se de hipótese em que a Corte Regional, valorando fatos e provas, firmou seu convencimento (art. 131 do CPC no sentido de que **restou configurado o < assédio > < moral > alegado pelo autor, em face da prática reiterada da reclamada de efetuar excesso de cobranças e de fixar metas difíceis de serem alcançadas** .

2. Ao cotejar a extensão do dano e o -quantum- arbitrado na sentença, o Tribunal de origem entendeu ser excessivo o valor fixado pelo Juízo de Primeiro Grau para indenização por **< assédio > < moral >**, no montante de R\$ 20.000,00, concluindo ser mais compatível com a situação relatada nos autos, a quantia de R\$ 5.000,00.

3. Diante das premissas delineadas no acórdão recorrido, chega-se à conclusão de que a Corte Regional fixou o valor da indenização em consonância com os princípios da proporcionalidade e da razoabilidade, valorando a lesão à honra sofrida pelo autor em decorrência do **< assédio > < moral >** praticado pela reclamada, razão pela qual não se divisa violação dos dispositivos indicados .

4. Deve ser mantida, portanto, a decisão agravada. Agravo de instrumento a que se nega provimento . (TST, AIRR 38744320105100000, Relator(a): Walmir Oliveira da Costa, Julgamento: 22/06/2011, Órgão Julgador: 1ª Turma, Publicação: DEJT 01/07/2011).

Portanto, a conduta da reclamada fere a dignidade e a honra subjetiva da reclamante, acarretando-lhe os danos morais na forma declinada, mormente considerando que a reclamante passou a sofrer de sérios problemas psicológicos, conforme atestam os diversos pareceres psicológicos e atestados médicos juntados pela obreira às fls. 104/112 e fls. 148/158, que confirmam que a reclamante passou a desenvolver quadro depressivo grave a partir de 2008 em decorrência de suas atividades, sendo que a ocorrência do assalto foi apenas o estopim para o agravamento do seu quadro de saúde.

Logo, não merece prosperar a tese da reclamada de que a doença da reclamante nada tem a ver com suas atividades, uma vez que a tese obreira encontra-se amplamente respaldada por farta documentação médica, além de estar amparada pelas conclusões do laudo pericial (fls. 677/686), o qual concluiu que:

Por todo o exposto e corroborado nos autos, **a reclamante vez apresentando diversas sintomatologias de transtornos ansiosos e depressivos ao longo de seu período laboral para o HSBC, com prejuízos evidentes para a sua saúde e seu desempenho laboral, familiar e pessoal.** O fato de ter sido vítima de assalto na saída do banco, ou seja saindo do trabalho, como o próprio advogado da reclamada reafirma em documentação onde contesta o depósito para honorários periciais, deixa ainda mais claro a existência do nexos causal, pois tal assalto caracteriza inclusive acidente de trajeto (saindo do trabalho), portanto as alterações psíquicas decorrentes deste evento são doenças ocupacionais.

Evidencia-se alterações mentais e/ou comportamentais que perduram até os dias atuais, exigindo que a reclamante seja inclusive reabilitada pelo INSS.

Conclui-se que a reclamante é portadora de doença ocupacional, classificação III de shilling, CID F 43.1 (Transtorno de estresse pós-traumático) e F33.2 (depressão recorrente, grave e sem sintomas psicóticos). (grifos acrescidos).

Registre-se que a impugnação da reclamada ao laudo pericial (fls. 694/698), além de ter sido apresentada após o prazo deferido pela juíza de primeira instância, constituem-se meras alegações, carecendo de elementos nos autos suficientes a desconstituir o laudo elaborado pela *expert* do juízo. Quanto às alegações da reclamada no sentido de que o assalto não teria ocorrido, importa ressaltar que o preposto da reclamada, em seu depoimento (fls. 649/650), reconhece a ocorrência do assalto à reclamante, o que faz cair por terra tal alegação. Ademais, tal discussão carece de qualquer relevância, visto que o laudo pericial reconheceu o nexos de causalidade entre as atividades da reclamante e a doença desenvolvida pela obreira. Além disso, se o assalto fosse fruto da imaginação da reclamante, tal situação somente seria mais indício da gravidade da enfermidade que acomete a autora, o que somente agravaria a conduta da reclamada, tendo em vista que a atividade da reclamante na empresa, na forma desenvolvida, é a causa direta da moléstia da obreira.

Importante destacar ainda que carece de qualquer elemento de sustentação a tese da reclamada de que a enfermidade da reclamante seria preexistente e decorrente de sua personalidade, visto que os laudos médicos confirmam que a reclamante passou a desenvolver a doença em virtude de suas atividades laborais, a partir do ano de 2008, de acordo com o atestado de fl. 148. Não há nos autos qualquer elemento que respalde a tese defensiva. Todos os atestados médicos e os laudos periciais concluem pela relação de causalidade entre a doença da reclamante e suas atividades laborais.

Ademais, o laudo apresentado pela assistente técnica (fls. 672/676), o qual sequer fora impugnado pela recorrente, também concluiu pelo nexos de causalidade entre as atividades da reclamante e sua enfermidade, conforme se vê abaixo (fls. 675/676):

A exposição de seus insucessos perante os demais gerentes, a ameaça constante de ser demitida imbutida (sic) na exigência de ter sempre ser vencedora para permanecer no grupo de trabalho, a humilhação sofrida em virtude do sucesso obtido, a humilhação de ser tratada por alcunha por parte de superior hierárquico e a exposição à situação de risco ao executar inspeção solitária das dependências de agência bancária compõem o conjunto de fatores organizacionais do Reclamado que por si só funcionaram como causa do adoecimento da Reclamante.

A Reclamante não deve mais se submeter às condições organizacionais próprios do Reclamado sob pena de perpetuação e conseqüente agravamento de seu quadro psicológico.

Patente, pois, a existência do dano à reclamante, visto que, em decorrência do **< assédio > < moral >** sofrido, passou a apresentar transtornos ansiosos e depressivos, com prejuízos à sua vida social e familiar e ao seu desempenho profissional. Não se pode deixar de observar que a reclamante é uma moça jovem, com apenas 34 anos de idade, com um filho de apenas seis anos de idade (certidão de nascimento à fl. 19), e encontra-se atualmente com uma doença grave (depressão) e incapacitada para o exercício de suas funções, consoante relatório de avaliação do INSS às fls. 773/774, que deixa evidente que a reclamante hoje somente se encontra apta para o exercício da função de arquivo e organização de documentos, encontrando-se, pois, incapacitada de progredir profissionalmente, visto que lhe foi reduzida a capacidade

profissional. Assim, presentes os elementos ensejadores da responsabilidade civil da reclamada, qual seja, o ato ilícito, o dano e o nexo de causalidade, correta a decisão de primeiro grau que deferiu a indenização por danos morais à reclamante.

Em face de todo o exposto, nego provimento ao recurso da reclamada.

Do recurso da reclamante.

Do dano material.

Pleiteia a recorrente indenização por danos materiais em face do assalto sofrido em frente do banco, sob a alegação de que tal infortúnio caracterizou acidente de trabalho, além de que havia uma subordinação da autora às ordens do reclamado, e a atividade desenvolvida pelo banco reclamado implicar, por sua natureza, risco à segurança física e à saúde do trabalhador. Sustenta a responsabilidade objetiva da reclamada, nos moldes do art. 927 do Código Civil.

Sem razão.

Tanto a doutrina quanto a jurisprudência exigem a prova inequívoca do dano e do nexo causal entre a ação do ofensor e o dano causado ao ofendido, porquanto o parâmetro geral reside nos artigos 7º, inciso XXVIII, da Constituição Federal e 186 do CCB/2002, que expressamente erigem como pressuposto do dever de indenizar o fato de alguém causar prejuízo a outrem, seja por ação ou omissão.

Isso porque, é cediço que a responsabilidade civil promana de um complexo de princípios e regras relativas à obrigação de reparar o dano e ao prejuízo causado a alguém por outrem em razão de ato ilícito (descumprimento de obrigação contratual - responsabilidade contratual - ou dever geral de conduta - responsabilidade extracontratual, acontratual ou aquiliana - arts. 159 do Código Civil e 5º, X, da Constituição Federal.

Mencionada responsabilidade tem como elementos básicos: a ação ou a omissão, o dano, o nexo de causalidade entre ambos e o dolo ou culpa do agente. O dano consiste na redução do patrimônio jurídico - acervo de bens materiais e imateriais -, que se sofre por ato, fato ou omissão, podendo ser patrimonial ou **< moral >**. O nexo causal refere-se a elementos objetivos, consistentes na ação ou omissão do sujeito, atentatória do direito alheio, produzindo dano material ou **< moral >**.

Assim, para apurar o dever de indenizar, deve ser verificada a culpa do empregador, por falta de observância do dever geral de cautela. Com efeito, prevê o art. 7º, inciso XXI, da CF que são direitos dos trabalhadores a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Dessa feita, deve a empresa eliminar os riscos e preservar a saúde dos empregados.

Nesse sentido vem decidindo o C. TST, consoante se vê da decisão proferida pela 7ª Turma - RR - 1.420/2005-120-15-00.7, em que a MM relatora, Ministra MARIA DORALICE NOVAES, concluiu que a jurisprudência do TST prevê a necessidade de que a lesão seja passível de imputação ao empregador para haver condenação por culpa ou dolo (teoria da responsabilidade subjetiva), *verbis*:

RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA - INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS - INEXISTÊNCIA DE CULPA OU DOLO DA RECLAMADA - RESPONSABILIDADE OBJ E TIVA - IMPOSSIBILIDADE .

1. Para a existência do dever de reparar o dano causado, alguns pressupostos devem estar presentes, sem os quais o próprio instituto da responsabilidade se torna inaplicável à hipótese, quais sejam, o dano experimentado pelo ofendido, a ação ou a omissão do causador, o nexo de causalidade e a culpa ou o dolo do agente. Trata-se do estabelecimento do nexo causal entre lesão e conduta omissiva ou comissiva do empregador, **sabendo-se que o direito trabalhista brasileiro alberga tão-somente a teoria da responsabilidade subjetiva, derivada de culpa ou dolo do agente da lesão em matéria trabalhista (CF, art. 7º, XXVIII).**

2. In casu, o Regional condenou a Reclamada ao pagamento de indenização por danos morais e materiais decorrentes de acidente de trabalho, sob o fundamento de que, independentemente de culpa da Reclamada, a sua responsabilização seria objetiva, na forma do art. 927 do CC.

3. Se, por um lado, a norma civil não alcança a esfera trabalhista, iluminada pelo comando constitucional do art. 7º, XXVIII, por outro, nenhuma atividade laboral está infensa a riscos de acidente (no próprio dizer de Guimarães Rosa, em sua epopeia Grande Sertão: Veredas , viver é muito perigoso), mas a CLT somente admite o adicional de periculosidade para as atividades de risco acentuado, ínsito ao manuseio de explosivos, inflamáveis (art. 193) e energia elétrica (Lei 7.369/85, art. 1º), o que descartaria, em tese, a invocação da responsabilidade objetiva por risco em relação ao trabalho em caixa, que é a hipótese dos autos.

4. Assim, não há como se atribuir responsabilidade à Empregadora pelos danos morais e materiais decorrentes de acidente de trabalho consistente em um assalto que resultou no óbito do Reclamante apenas considerando a teoria da responsabilidade objetiva.

Recurso de revista da Reclamada provido, restando prejudicado o recurso de revista do Reclamante.

No caso dos autos, ainda que provado o dano, não se verifica, *data vênia*, a existência de nexo causal, pois não houve participação da reclamada nos eventos danosos, tampouco contribuição culposa para a ocorrência do dano, seja na forma comissiva ou por omissão. De fato, não há como atribuir ao empregador culpa por conduta comissiva ou omissiva na ocorrência do assalto que vitimou a reclamante.

O Boletim de Ocorrência elaborado pela própria reclamante e juntado aos autos à fl. 147 esclareceu que:

A comunicante informou que estava em frente à agência do banco HSBC, quando surgiu um desconhecido de bicicleta e armado que anunciou o assalto, tomando da vítima com violência uma corrente de ouro 18 amarelo e branco torcida e uma medalha em forma de coração ouro amarelo e ouro branco. Nada mais informou.

As circunstâncias descritas no Boletim de Ocorrência demonstram que o assalto ocorreu do lado de fora da agência, e em circunstâncias alheias ao banco reclamado, sendo que a autora fora assaltada como qualquer outro transeunte poderia tê-lo sido, não havendo que se imputar culpa ou dolo à reclamada.

O presente caso retrata situação imprevisível, não imputável à empresa, ou seja, trata-se de fato de terceiro, já que sabemos ter a violência urbana passado a povoar o cotidiano das pessoas comuns, não escolhendo vítima, local ou hora para acontecer, fugindo até ao controle das autoridades constituídas, a quem cabe, por disposição constitucional, oferecer segurança aos cidadãos, sendo do Estado a responsabilidade pela segurança pública.

Nesse sentido é a jurisprudência majoritária:

INDENIZAÇÃO POR DANO < MORAL > E MATERIAL. PENSÃO ALIMENTÍCIA. O dever de indenizar o empregado decorre da existência de nexo de causalidade entre o ato ilícito e a ocorrência de dano. Não há como responsabilizar a empregadora pelos danos psicológicos que tenha sofrido, o reclamante, decorrentes da ação criminosa de assaltantes contra o carro forte guiado pelo demandante. Ao Estado, e não a particulares, cumpre zelar pela segurança pública. Recurso patronal provido para absolver a reclamada da integralidade da condenação imposta. Negado provimento ao recurso do reclamante. Reversão do pagamento de honorários periciais e custas ao reclamante, dispensado com base no benefício da justiça gratuita deferido na origem. (TRT 4ª Região. RO 00529-2005-402-04-00-0. Rel. Juiz JOÃO PEDRO SILVESTREIN. DJ de 06/09/2006).

Verifica-se que a recorrente pretende imputar à empresa reclamada responsabilidade objetiva pelo assalto, entendimento que não merece guarida, pois o ocorrido se configurou numa infeliz fatalidade.

Na hipótese em exame, não se vislumbra dos autos qualquer conduta, culposa ou dolosa por parte da recorrida, capaz de configurá-la como responsável pelo assalto e, conseqüentemente, pelo roubo da corrente da reclamante.

Esta Corte vem firmando entendimento de que são indevidas indenizações por dano < **moral** > e material em casos de assaltos, conforme se observa do julgamento do RO nº. 0400-2006-012-21-00-4, Ac. nº. 71.755, da lavra da Exma. Juíza Convocada Joseane Dantas dos Santos:

(...)

Danos Materiais e Morais. Indenização. Assalto a Carro Forte em Estacionamento de Supermercado. Morte de Empregado de Empresa que Promovia Vendas no Interior do Estabelecimento. Litisconsórcio. Incompetência da Justiça do Trabalho. Mesmo após a edição da Emenda Constitucional nº. 45, esta Justiça não detém competência para a apreciação de indenização por morte de pessoa sem vínculo de trabalho com a empresa-ré, ainda que o fato tenha ocorrido no local de trabalho da vítima, devendo o caso ser apreciado pela Justiça Comum.

Dano < **Moral** > e Material. Indenização. Acidente de Trabalho. Não comprovada suficientemente a presença dos requisitos capazes de ensejar a responsabilidade civil da empregadora na ocorrência de acidente de trabalho, é incabível o deferimento das indenizações respectivas.

(...)

Compulsando-se os autos, verifica-se que o infortúnio decorreu de assalto realizado a empresa de transporte de valores, que abastecia caixas eletrônicos nas dependências da Companhia Brasileira de Distribuição, traduzindo-se o liame no fato de que a prestação do trabalho da empregada ocorria em suas dependências.

(...)

Outrossim, em atenção à teoria da responsabilidade subjetiva, não se vislumbra dos autos qualquer conduta, culposa ou dolosa, idônea a qualificar a Companhia Brasileira De Distribuição e a W. S. S. Representação Ltda. como responsáveis pela morte da filha dos recorrentes.

(...). Publicado no DJE/RN nº 11660, em 05/03/2008.

Não há dúvidas de que a empregada teve subtraída a sua corrente e o sua medalha; contudo, não há comprovação de que a empresa tenha, de alguma forma, concorrido para a culpa no evento danoso.

Assim, indevida a indenização por dano material em razão do assalto e do objeto furtado na forma pretendida.

O recurso não merece provimento no tocante.

Do *quantum* indenizatório.

Requer a reclamante a majoração do valor da indenização por danos morais deferida, considerando a gravidade do dano sofrido e o poder econômico do reclamado.

Sem razão.

Questão mais complexa que aferir a ocorrência da ofensa < **moral** > é avaliar a extensão do dano e arbitrar a justa reparação, pois não há parâmetro objetivo que possa mensurar os efeitos da ofensa, que variam de pessoa a pessoa, já que se trata da percepção subjetiva do indivíduo. Desse modo, a apuração do dano e sua reparação se submetem igualmente à avaliação subjetiva do julgador, devendo a indenização ser arbitrada dentro dos limites da razoabilidade e proporcionalidade, buscando-se evitar o enriquecimento sem causa da parte ofendida.

Segundo as mais consentâneas lições da doutrina juslaboralista pátria, tendo por exemplo a do ilustre doutrinador Maurício Godinho Delgado, em sua obra Curso de Direito do Trabalho 5ª edição LTr pág. 622/623, a fixação do valor indenizatório decorre do Juízo de equidade, em face da impossibilidade de ser fixado com a objetividade inerente à indenização por danos materiais. Para tanto, o aplicador do Direito deve se revestir de sensatez, equanimidade, isenção e imparcialidade, para operar sempre no exercício desse Juízo de equidade.

No caso presente, temos que o valor arbitrado (R\$ 70.000,00) se mostra proporcional ao dano < **moral** > sofrido pela reclamante, considerando-se o tempo de serviço e a extensão do dano, bem como a patente redução da capacidade laborativa. O valor referido é, no nosso entendimento, suficiente para o atendimento do aspecto pedagógico do ofensor, visando a estimular a adoção de medidas preventivas dos danos, e a minoração da dor emocional imposta à ofendida. Nego, pois, provimento ao recurso neste aspecto.

Tais fundamentos são igualmente utilizados para afastar o pleito de pagamento de pensão vitalícia mensal, pois, reitere-se que a recorrente não se acha desassistida das suas fontes de subsistência econômica, o que somente justificaria o pagamento de pensão, uma vez que se acha percebendo auxílio-doença por conta do acidente de trabalho (doença profissional), pago pelo INSS, na devida forma legal e, como bem asseverou o Juízo a quo, os peritos não informaram que a incapacidade da obreira é permanente.

Recurso não provido.

Acordam os Desembargadores Federais e a Juíza da Egrégia 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região, por unanimidade, conhecer de ambos os recursos. Mérito: por maioria, negar provimento ao recurso do reclamado; vencido o Desembargador José Barbosa Filho, que lhe dava provimento para julgar improcedente a reclamação. Por maioria, negar provimento ao recurso da reclamante; vencida a Juíza Relatora que lhe dava provimento parcial para majorar o quantum da indenização por danos morais para o valor de R\$ 100.000,00 e para condenar o reclamado a pagar à obreira pensão vitalícia mensal no valor de R\$ 1.165,79, a ser reajustada anualmente no mesmo índice de reajuste concedido ao salário mínimo, a qual seria devida desde a data em que a autora iniciou a percepção do benefício previdenciário, limitada à data em que a reclamante completaria 77 anos de idade ou seu falecimento, o que ocorresse primeiro.

Natal/RN, 25 de outubro de 2011.

Maria de Lourdes Alves Leite

Desembargadora Redatora

Divulgado no DEJT nº 847, em 03/11/2011 (quinta-feira) e Publicado em 04/11/2011 (sexta-feira). Traslado nº 01450/2011.

ANEXO L – RO nº 92300-79.2011.5.21.0003

Acórdão nº 116.497
 Recurso Ordinário nº 92300-79.2011.5.21.0003
 Desembargador Relator: Carlos Newton Pinto
 Recorrente: João Quirino de Medeiros Filho
 Advogados: Manoel Batista Dantas Neto e outros
 Recorrido: Banco do Brasil S. A.
 Advogados: Clenildo Xavier de Souza e outros
 Origem: 3ª Vara do Trabalho de Natal-RN

SÚMULA 330 DO TST - QUITAÇÃO - ABRANGÊNCIA.

A rescisão contratual realizada com a assistência do sindicato profissional dá quitação plena apenas às parcelas que constem expressamente no TRCT (Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho), não impedindo que o trabalhador venha depois à Justiça reclamar direitos não contemplados naquele pagamento.

DANO MORAL > - PRETENSÃO DE INDENIZAÇÃO - NATUREZA JURÍDICA - PRESCRIÇÃO.

A pretensão de indenização por dano < moral > resultante de fato ocorrido durante a relação de emprego não é crédito trabalhista, mas verba de cunho civil, de sorte que a prescrição aplicável não é a da CLT, mas a do art. 205 do Código Civil de 2002. O patrimônio é sempre passível de valoração econômica com expressão pecuniária. Porém, o mesmo não se dá com os direitos da personalidade, uma vez que o dano < moral > se caracteriza pela projeção de um gravame na esfera da liberdade, da vida, da igualdade, da honra, da imagem, intimidade, vida privada do indivíduo, os quais são caracterizados pela marca da imprescritibilidade. E dano < moral > não se repara, porque não há equivalente pecuniário. A pretensão de indenização por dano < moral > resultante de fato ocorrido durante a relação de emprego não é crédito trabalhista, mas verba de cunho civil, de sorte que a prescrição aplicável não é a da CLT, mas a do art. 205 do Código Civil de 2002. O patrimônio é sempre passível de valoração econômica com expressão pecuniária. Porém, o mesmo não se dá com os direitos da personalidade, uma vez que o dano < moral > se caracteriza pela projeção de um gravame na esfera da liberdade, da vida, da igualdade, da honra, da imagem, intimidade, vida privada do indivíduo, os quais são caracterizados pela marca da imprescritibilidade. E dano < moral > não se repara, porque não há equivalente pecuniário para os direitos da personalidade; ele apenas se compensa.

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS - AMEAÇA DE DEMISSÃO - DEFERIMENTO. Comprovada a lesão suportada pelo reclamante, bem como constatada a responsabilidade do empregador, é devida a contraprestação pecuniária, via indenização por danos morais, cujo montante deve atender a dupla finalidade da condenação: a de punir o causador do dano de forma a desestimulá-lo à prática futura de atos semelhantes e a de compensar o ofendido pelo constrangimento e dor que indevidamente lhe foram impostos, evitando o enriquecimento injusto ou a compensação inexpressiva.

DANOS MATERIAIS DEFERIDOS - PROVA DOS AUTOS - ART. 483, INCISOS d e e, DA CLT

Estando comprovado o pedido de aposentadoria em decorrência da pressão psicológica a partir da ameaça de demissão, concede-se a reversão em Rescisão Indireta a teor do art. 483, incisos d e e, da CLT e demais consectários legais daí decorrentes, inclusive pensão vitalícia.

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS - REQUISITOS PREENCHIDOS - Presentes nos autos, os requisitos necessários para o deferimento de honorários advocatícios sindicais, nos termos dos parágrafos 1º e 2º do art. 14 da Lei nº 5.584/70, e Súmula 219 do C. TST, deve ser deferido o pedido.

Recurso conhecido e, no mérito, provido parcialmente.

I - RELATÓRIO

Trata-se de recurso ordinário interposto por João Quirino de Medeiros Filho contra a sentença prolatada pelo MM. Juiz do Trabalho no exercício da 3ª Vara do Trabalho de Natal (fls. 1769-1793), que, após declarar a litispendência do pedido de pagamento de horas extras além da 6ª trabalhada com acréscimo de 50% e reflexos, nos termos do art. 267, V, do CPC, e acolher a prescrição arguida pela reclamada, julgou improcedentes os pedidos contidos na reclamação trabalhista movida em desfavor do Banco do Brasil S.A.

O reclamante, em suas razões recursais (fls. 1797-1815), inconforma-se com o indeferimento do pedido de conversão da rescisão contratual em rescisão indireta, ao fundamento de que os princípios constitucionais da inafastabilidade da jurisdição e do devido processo legal foi maculado pelo entendimento exposto na decisão recorrida quanto ao pagamento de reparação por danos materiais e diferenças dos títulos rescisórios, baseado na incidência da Súmula 330/TST. Defende que os incisos XXXV e LV, do art. 5º, da CF /88, é Cláusula Pétreia, não podendo ser modificada pelo Poder Constituinte Derivado e lembra que a homologação contida no verso do TRCT (fl. 174) consta ressalva de direitos a reclamar, tendo sido induzido a erro o julgador de primeiro grau. Quanto à questão de litispendência, afirma serem diferentes os pedidos contidos nas reclamações respectivas (o dos autos e aquele da reclamação nº 0075-2005-006-21-00-7), uma vez que nesta reclamação se pede também a nona hora trabalhada. Com base em precedentes jurisprudenciais e doutrina, pede a reforma da decisão para excluir a declaração de litispendência. Continua em seu arrazoado, desta feita externando inconformação sobre a declaração da prescrição parcial uma vez que a demanda envolve direito inerente à personalidade e à dignidade da pessoa humana, irrenunciável e indisponível e, portanto, imprescritível, citando, ainda, ser vintenária (art. 205 do CC) a prescrição indenizatória, ressaltando que não há no ordenamento pátrio, dispositivo disciplinando o prazo prescricional da ação relativa à indenização por danos morais e materiais decorrentes de tratamento discriminatório, eis que não possuem natureza de crédito trabalhista nem têm caráter de reparação civil, devendo ser aplicado os prazos previstos no art. 7º, inciso XXIX, da CF, bem como o do art. 206, inciso V, do CC. Cita o princípio da norma mais favorável e jurisprudência para embasar sua tese. Quanto aos pedidos de indenização por danos morais e materiais e pagamento de pensão, afirma que os autos demonstram a comprovação de humilhações e constrangimentos, o sofrimento < moral >, bem como o prejuízo material. Sustenta que os fatos são incontroversos, devendo incidir o art. 5º, XXXVI, LV, CF c/ art. 847, CLT e arts. 302 e 334, II, do CPC.

Contrarrazões às fls. 1856-1897.

Os presentes autos não demandam sua remessa ao Ministério Público do Trabalho, por não se tratar de matéria prevista na Resolução nº. 039/2003 desta Corte.

II - FUNDAMENTAÇÃO

1 - Admissibilidade

As partes ficaram cientes da decisão sob advertência da Súmula 197 do C. TST, em 16/09/2011, uma sexta-feira, iniciando-se o oitavo dia legal em 19/09/2011, tendo o reclamante interposto recurso ordinário em 26/09/2011 (fl. 1797), dentro do prazo legal.

Representação regular (fl. 24). Custas processuais dispensadas.

Conheço.

2 - Preliminar de Litispendência

Ao decidir o processo, o julgador de primeiro grau ponderou que o fato de haver o processo nº 0075-2005-006-21-00-7, desta justiça especializada, ajuizado pelo Sindicato de Classe (representando o reclamante), versando sobre os mesmos pedidos contidos no item b da peça vestibular, contra o mesmo empregador, faz litispendência, citando posicionamento do Ministro João Oreste Dalazen (TST-E-ED-RR-764.371/01.1 - SBDI-1 - DJ 04.08.2006) o qual refere que há possibilidade de litispendência entre a ação individual e a coletiva, intentada pelo Sindicato de Classe, tendo em vista serem comuns a causa de pedir e o pedido. Isso se dá, prossegue o relator, porque existe uma identidade de partes materiais, uma vez ser o direito de titularidade do empregado. Com isso, o juízo de primeiro grau decidiu a lide sem apreciação do mérito com relação ao pedido acima citado, nos termos do art. 267, V, do Estatuto Processual Civil, aplicado de forma subsidiária.

O reclamante afirma serem diferentes os pedidos contidos nas reclamações respectivas, uma vez que nesta reclamação se pede também a nona hora trabalhada. Com base em precedentes jurisprudenciais e doutrina, pede a reforma da decisão para excluir a declaração de litispendência.

Inicialmente cabe registrar que tenho posicionamento fixado em vários arestos como, por exemplo, o Acórdão nº 66.432, publicado no DJE/RN nº 11.459, em 05/05/2007, em que adota a tese segundo a qual a ação coletiva intentada pelo sindicato não cria obstáculo jurídico para que o empregado ajuíze uma reclamação trabalhista, conforme dispõe o art. 104 da Lei nº 8.078/90 - CDC, que abaixo transcrevo in verbis:

Art. 104. As ações coletivas, previstas nos incisos I e II e do parágrafo único do art. 81, não induzem litispendência para as ações individuais, mas os efeitos da coisa julgada erga omnes ou ultra partes a que aludem os incisos II e III do artigo anterior não beneficiarão os autores das ações individuais, se não for requerida sua suspensão no prazo de trinta dias, a contar da ciência nos autos do ajuizamento da ação coletiva.

Registre-se que o Código de Defesa do Consumidor pode ser aplicado nesta Justiça especializada, por força do disposto no art. 21 da Lei nº 7.347/1985 (Lei da Ação Civil Pública), que disciplina:

Art. 21. Aplicam-se à defesa dos direitos e interesses difusos, coletivos e individuais, no que for cabível, os dispositivos do Título III da lei que instituiu o Código de Defesa do Consumidor.

Além disso, embora o pedido e a causa de pedir sejam os mesmos, não há identidade de partes, uma vez que o sindicato atua como substituto processual, não se confundindo com o empregado que intenta a ação individualmente.

Portanto, os fatos acima apontados registram a ausência de litispendência entre as ações, pelo que dou provimento ao recurso, nesse aspecto e remeto para análise meritória o pedido contido no item b da reclamação trabalhista que ora se aprecia.

3 - Prejudicial de Mérito: Prescrição

Continua em seu arrazoado o reclamante, desta feita externando inconformação sobre a declaração da prescrição parcial eis que a demanda envolve direito inerente à personalidade e à dignidade da pessoa humana, irrenunciável e indisponível e, portanto, imprescritível, citando, ainda, ser vintenária (art. 205 do CC) a prescrição indenizatória, ressaltando que não há no ordenamento pátrio, dispositivo disciplinando o prazo prescricional da ação relativa à indenização por danos morais e materiais decorrentes de tratamento discriminatório, eis que não possuem natureza de crédito trabalhista nem têm caráter de reparação civil, devendo ser aplicado os prazos previstos no art. 7º, inciso XXIX, da CF, bem como o do art. 206, inciso V, do CC. Cita o princípio da norma mais favorável e doutrina e jurisprudência para embasar sua tese.

Inicialmente impende observar que o processo versa sobre matérias de diversas naturezas jurídicas. Há pedido de danos morais e materiais, além de pedido de pagamento de horas extras, conversão da rescisão e diferenças de verbas rescisórias, tendo, portando incidência da prescrição de forma diferente, de acordo com o direito tutelado, como veremos a seguir.

Como visto, o juízo de primeiro grau aplicou a prescrição quinquenal, a exceção das verbas relativas ao FGTS, sem levar em conta a natureza jurídica dos pedidos.

Dessa forma, deve ser levada em conta que, com relação aos danos morais, o cerne da questão está em determinar qual norma, se a trabalhista ou a civil, regularia a matéria, a fim de verificar o prazo prescricional a ser aplicado ao caso, uma vez que a natureza jurídica da indenização por acidente de trabalho é de cunho eminentemente civil, ao passo que a competência para apreciar a matéria é da Justiça do Trabalho, pois se trata de crédito resultante de fato ocorrido no curso da relação jurídica de trabalho e com ela tendo direta ligação, vez que na execução do contrato de emprego.

Sobre a matéria muito bem consignou o Ministro Lélcio Bentes Corrêa, no julgamento do processo TST/RR-2.309-2001-041-03-00.2; decisão publicada, DJ 02.03.2007, *ipsis verbis*:

...a circunstância de o fato gerador do crédito de natureza civil ter ocorrido na vigência do contrato de trabalho, (...) não transmuda a natureza do direito, uma vez que o dano < moral > caracteriza-se pela projeção de um gravame na esfera da honra e da imagem do indivíduo, transcendendo os limites da condição de trabalhador do ofendido...

Desta forma, em razão de a pretensão não se referir a créditos trabalhistas, mas à indenização resultante de fato ocorrido durante a relação de emprego, com cunho eminentemente civil, o prazo prescricional a ser observado é o do Código Civil, ainda que apreciado por juízo trabalhista.

Nesse sentido, aliás, veja-se o seguinte julgado do C. TST, cuja ementa ora se transcreve parcialmente, *claris verbis*:
PRESCRIÇÃO. DANO < MORAL > TRABALHISTA.

1. O prazo de prescrição do direito de ação de reparação por dano < moral > e material trabalhista é o previsto no Código Civil

2. À Justiça do Trabalho não se antepõe qualquer obstáculo para que aplique prazos prescricionais diversos dos previstos nas leis trabalhistas, podendo valer-se das normas do Código Civil e da legislação esparsa.

3. De outro lado, embora o dano < moral > trabalhista encontre matizes específicos, a indenização propriamente dita resulta de normas de Direito Civil, ostentando, portanto, natureza de crédito não-trabalhista

4. A prescrição é um instrumento de direito material e, portanto, não há como olvidar a inarredável vinculação entre a sede normativa da pretensão de direito material e as normas que regem o respectivo prazo prescricional (TST/RR-1221/2005-112-03-00.0; 1ª Turma; Relator Ministro João Oreste Dalazen; DJ 10/08/2007).

Portanto, vê-se que o prazo de prescrição no caso de danos morais e materiais há de ser regulado pelo Código Civil.

A extinção do contrato de trabalho se deu em 01/07/2009 (TRCT de fl. 174), já na vigência do novo Código Civil.

Na sistemática do novo Código Civil, de 2002, há duas regras reguladoras da prescrição de pretensão de indenização de danos morais decorrentes de ato ilícito. São elas: a do art. 205, que dispõe ser de 10 (dez) anos esse prazo,

quando a lei não lhe fixar prazo menor; e a do art. 206, § 3º, inciso V, que proclama ser de 3 (três) anos o prazo de pretensão de reparação civil.

Então, surgiriam, automaticamente, as seguintes indagações: há conflito aparente de normas? Ou, por outro lado, a existência da regra do art. 206, § 3º, V, afasta a incidência daquela do art. 205, de caráter nitidamente subsidiário? Entendo, contudo, que no presente caso é a do art. 205 do Código Civil de 2002.

E por que penso dessa forma? Simples: nas ações de indenização por dano **< moral >**, o que se pleiteia não é (e não poderia ser) uma reparação civil, ainda que de cunho pecuniário pela quantia equivalente, tal como se dá nas demandas de reparação patrimonial. Note-se que o patrimônio é sempre passível de valoração econômica com expressão pecuniária. Porém, o mesmo não se dá com os direitos da personalidade, uma vez que o dano **< moral >** se caracteriza pela projeção de um gravame na esfera da liberdade, da vida, da igualdade, da honra, da imagem, intimidade, vida privada do indivíduo, os quais são caracterizados pela marca da imprescritibilidade. E dano **< moral >** não se repara, porque não há equivalente pecuniário para os direitos da personalidade; ele apenas se compensa, mediante uma sanção patrimonial (já que se devem respeitar também os direitos da personalidade do agressor), que, a um só tempo, diminua o sofrimento experimentado pela vítima e desestimule o agressor (e também a outras pessoas) a reiterar na conduta ofensiva. Daí a razão de muitos dizerem que a condenação teria as duas naturezas: compensadora-ressarcitória e repressora-pedagógica.

Neste sentido, a propósito, transcrevo, por oportuno, trecho do parecer do Ministério Público do Trabalho, ofertado nos autos do processo RO nº 1694-2006-003-21-00-0 (Acórdão nº. 68.115; DOE 01.09.2007), onde estão expostos alguns motivos pelos quais a prescrição referente à pretensão de indenização por dano **< moral >** é regida por esse prazo de 10 anos, ad verbum:

*...Na vigência do atual Código, surge, então uma indagação: se o prazo é de 10 anos (art. 205) ou de 3 (art. 206, §3º, inciso V). Este último prazo refere-se expressamente à pretensão de reparação civil e o primeiro à reparação de danos quando a lei não haja fixado prazo menor ou, de outra forma, quando inexistente previsão legal expressa sobre o assunto. É exatamente a hipótese vertente. Como já aludimos, não se está a tratar de um crédito trabalhista. Igualmente não se cuida de uma pretensão de reparação civil stricto sensu, envolvendo dano patrimonial material. Estamos a falar de direitos humanos fundamentais decorrentes da violação dos direitos de personalidade (integridade física e psíquica, intimidade, vida privada, dor, vergonha, honra, imagem das pessoas, etc.) a quem a Constituição Federal, pela primeira vez, assegurou o direito à indenização pelo dano material ou **< moral >** pertinente. Como é certo, os direitos da personalidade têm como uma de suas características a imprescritibilidade. Não se trata de meros direitos trabalhistas ou civis, no sentido estrito, mas de direitos de índole constitucional-fundamental, considerados como cláusulas pétreas protegidas até mesmo contra o legislador constituínte (CF, art. 60, § 4º, inciso IV). Os danos decorrentes, no caso, são pessoais, não se lhes aplicado, por isso, o prazo de 3 anos (CC, art. 206, § 3º, inciso V), o qual se refere às reparações civis inerentes aos danos causados ao patrimônio material. O dano pessoal, ao contrário, atinge a pessoa humana nas suas diversas facetas.*

Portanto, se não se trata de direito de natureza trabalhista e nem civil e, como não existe qualquer dispositivo legal regulando de outra forma o prazo de prescrição para as pretensões decorrentes dos danos à pessoa (**< moral >**, material e estético), por exclusão aplica-se o prazo geral de 10 anos, como previsto no art. 205 do Código Civil.

Em suma, filio-me à corrente que entende pela incidência da regra do art. 205 do Código Civil de 2002, no que respeita às ações de indenização por dano **< moral >** e material, decorrente de fatos relativos ao cumprimento do contrato de trabalho, motivo pelo qual, considero não prescritos os direitos do reclamante no prazo registrado pelo julgador de primeiro grau no que toca ao pedido de danos morais e materiais, pelo que dou provimento parcial ao recurso do reclamante para aumentar o alcance dos efeitos da sentença com relação ao pedido de indenização por danos morais e materiais, a dez anos a contar da data da interposição da ação, mantendo a prescrição parcial quanto aos demais tópicos do recurso.

4- Mérito

4.1 - Danos Morais

Em seu recurso o reclamante narra que os danos morais tiveram origem a partir de pressão psicológica provocada por ato do reclamado que demitiu, nacionalmente, portanto de forma coletiva, seus advogados, em data de 04.08.2008, em decorrência de terem figurado em ação coletiva. O reclamante informa ter sido poupado uma vez que se encontrava em gozo de férias anuais, porém foi acometido por patologia psicológica em decorrência deste fato que o inabilitou para o trabalho até 30.06.2009, conforme o comprovam os documentos colacionados aos autos, quando veio a pleitear sua aposentadoria proporcional ao tempo de serviço (o reclamante ingressou nos quadros da reclamada em 02 de dezembro de 1975 - fl. 27, vindo a se aposentar em 01/07/2009, a pedido, a um ano e meio de se aposentar), tangido pela onda de demissões acima citada.

Entretanto, o reclamante narra que o procedimento do reclamado gerou a reclamação trabalhista de nº 0998-2008-005-21-00-5 (que obteve a nova numeração 99800-98.2008.5.21.0005), julgado por este Tribunal cuja cópia encontra-se às fls. 1516-1541, que teve julgamento favorável aos advogados dispensados, declarando-se a invalidade dos atos demissionais por inobservância das regras internas do banco, abuso de poder, discriminação, quebra do procedimento processual regular e violação ao direito da informação, afastando-se a OJ nº 247 da SBDI - 1 do C. TST, em face do óbice da Súmula 77 do TST. O reclamante indica que as atitudes do empregador geraram ainda a Ação Civil Pública nº 1685-2009-021-10-00-4. Observe-se, por Entretanto, o reclamante narra que o procedimento do reclamado gerou a reclamação trabalhista de nº 0998-2008-005-21-00-5 (que obteve a nova numeração 99800-98.2008.5.21.0005), julgado por este Tribunal cuja cópia encontra-se às fls. 1516-1541, que teve julgamento favorável aos advogados dispensados, declarando-se a invalidade dos atos demissionais por inobservância das regras internas do banco, abuso de poder, discriminação, quebra do procedimento processual regular e violação ao direito da informação, afastando-se a OJ nº 247 da SBDI - 1 do C. TST, em face do óbice da Súmula 77 do TST. O reclamante indica que as atitudes do empregador geraram ainda a Ação Civil Pública nº 1685-2009-021-10-00-4. Observe-se, porém, que o desfecho dado à ação nº 0998-2008-005-21-00-5, acima citada, depende ainda de confirmação do C. TST.

Por outro lado, em processo similar (RO 0100-2008-003-21-00-6, cuja numeração única é 10000-65.2008.21.0003, em fase de execução, cuja cópia encontra-se acostada aos autos, às fls. 816), defendi a tese de que os procedimentos administrativos do Banco do Brasil são regidos pelo seu Livro de Informações Codificadas (LIC), uma vez que a parte que trata da relação entre os funcionários e o banco tem status de regulamento de empresa. Portanto, como o ato demissional não foi procedido de regular inquérito administrativo, foi considerado nulo a teor da Súmula nº 77 do C. TST, reconhecendo-se, ao reclamante da ação ora citada, o direito de reintegração, mesmo desfecho dado à ação nº 0998-2008-005-21-00-5, anteriormente citada.

O fato está demasiadamente provado nos autos, e é incontroverso ao passo que o reclamado baseia sua defesa no seu poder diretivo. Porém cabe ressaltar que, pelos fundamentos acima expendidos, o procedimento do reclamado se reveste de caráter de anulabilidade, uma vez em desconformidade com as regras pertinentes. Mais, o procedimento do reclamado teve repercussão nacional, tanto na seara judicial, suscitando inúmeros questionamentos judiciais nos vários tribunais do país, inclusive com uma Ação Civil Pública, como também na imprensa (vide documentos anexados aos autos às fls. 175-187, onde

se expõe a suspeita de perseguição a funcionários e de se promover irregularmente supostos apadrinhamentos), transpondo dessa forma, o banco ora recorrido, os limites legais da relação laboral, portanto, do seu poder diretivo e da relação de subordinação.

Esse entendimento é fundamental, porquanto o reclamante acusa o procedimento acima especificado, produzido pelo ora recorrido, de ter reflexos negativos em seu estado psicológico, culminando com o pedido de aposentadoria proporcional ao tempo de serviço, a um ano e meio de obter o direito de aposentar-se com proventos integrais.

Pelo documento de fl. 39 (ofício do Consultor Jurídico Adjunto do DIJUR, com sede em Brasília, a todas as unidades jurídicas, pedindo informações sobre a ocorrência de demandas trabalhistas e/ou cíveis, propostas contra o banco reclamado) se pode aferir a amplitude das medidas adotadas pelo reclamado, o que fatalmente se reflete não só na seara pessoal do reclamante, como em todos os demais trabalhadores dessa empresa, tendo em vista a expectativa negativa do perigo de perda iminente de seus proventos.

A esse respeito cabe transcrever trecho do depoimento da testemunha arrolada pelo recorrente, Sr. Satírio Ferreira de Carvalho Filho que assim narra à fl. 1766 dos autos:

(...) e que quando o colega retornou das férias e recebeu o expediente dando conta da sua rescisão contratual assinada desde 04.07.2008, conforme já mencionado, se teve a certeza de que a intenção do banco seria dispensar todos os advogados do setor jurídico do banco neste Estado em razão de constarem como substituídos na ação movida pelo sindicato dos bancários. (...)

Com efeito, o procedimento adotado pelo reclamado refletiu diretamente e negativamente na relação interpartes, ao passo que retirou do reclamante a segurança do direito à observância das normas contratuais ajustadas e disposições legais pertinentes, ante a ameaça de rescisão que pairava sobre o contrato laboral, já duradouro entre as partes (o reclamante ingressou nos quadros da reclamada em 02 de dezembro de 1975 - fl. 27, vindo a se aposentar em 01/07/2009, a pedido, a um ano e meio de se aposentar, repita-se).

Despiciendo ressaltar a importância do trabalho dentro do conceito de dignidade da pessoa humana, alçado em nível constitucional, se inserindo no Título II, Dos Direitos e Garantias Fundamentais, no Capítulo II, Dos Direitos Sociais, da CF/88. Os valores sociais do trabalho, então, têm destaque e proteção fundamental na nova ordem constitucional, democrática, cidadã e social que realçou o primado do trabalho (art. 193, caput, da CF), verbis: Despiciendo ressaltar a importância do trabalho dentro do conceito de dignidade da pessoa humana, alçado em nível constitucional, se inserindo no Título II, Dos Direitos e Garantias Fundamentais, no Capítulo II, Dos Direitos Sociais, da CF/88. Os valores sociais do trabalho, então, têm destaque e proteção fundamental na nova ordem constitucional, democrática, cidadã e social que realçou o primado do trabalho (art. 193, caput, da CF), verbis:

Art. 193. A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais.

Com efeito, o dano é presumível, tendo em vista a situação do reclamante em fim de carreira, portanto em idade avançada, a um passo de se aposentar, arrimo de família, de se ver na iminência de uma demissão injustificada e abusiva que o relançaria no concorrido mercado de trabalho, com a possibilidade de não ter oportunidade de se defender em inquérito administrativo, sem uma razão plausível, a não ser ter sido representado em ação plúrima do sindicato de classe.

Trago aqui decisão do TRT da 3ª Região, sobre o tema, por ser pertinente ao debate ora traçado, verbis:

Não há como negar que o fantasma do desemprego assusta. Ao contrário da figura indefinida e evanescente que povoa o imaginário popular, ele é real. O receio de perder o emprego deixa marcas profundas e às vezes indelévels nos trabalhadores que sofrem o < assédio > < moral >, aqui caracterizado pela atitude patronal que, durante cerca de um ano, lembrou e exaltou aos seus empregados que a dispensa estava iminente. (TRT - 3ª Região - 2ª T.; RO nº 00351-2004-020-03-00-0-MG; Rel. Juiz Maurílio Brasil; j. 19/10/2004; v.u.) ST 187/83 (e-21365).

Com relação aos atos ilícitos, o CC reza que:

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente < moral >, comete ato ilícito.

Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes. (grifos nossos).

Para a configuração do dano < moral >, com seus aspectos preventivo e pedagógico, faz-se necessária a demonstração dos seguintes pressupostos: a ação ou omissão do agente; a ocorrência de dano; a culpa e o nexo de causalidade.

A ameaça em esfera nacional e não apenas de forma isolada, a iminência do desemprego, fez o recorrente imergir em processo patológico psicológico (depressão), comprovadamente diagnosticado nos autos (inclusive seu agravamento, começando com licenças concedidas pelo médico da empresa no período das demissões, findando no afastamento do trabalho por decisão do órgão previdenciário, vide dossiê de fls. 63-173), minando o equilíbrio emocional do reclamante, tornando sua vida profissional pautado pelo medo e pela ansiedade, o que faz gerar o direito a indenização por danos morais. O dano < moral > que pode e deve ser indenizado é a dor, pela angústia e pelo sofrimento relevantes que cause gravame ao direito de personalidade.

No caso dos autos, a conduta do reclamado caracteriza o < assédio > < moral >. A esse respeito trago à baila o seguinte Aresto:

< ASSÉDIO > < MORAL >. CARACTERIZAÇÃO. O < assédio > < moral > se caracteriza por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, **que tenha por efeito a ameaça do seu emprego e deteriorando o ambiente de trabalho.** Para fazer jus à indenização por < assédio > < moral > o autor deve fazer prova nos autos da sua existência. **DANO < MORAL >. CONFIGURAÇÃO. VALOR DA INDENIZAÇÃO.** (...). (TRT 23ª Região - RO 00448.2005.022.23.00-8 - Relator Desembargador Osmair Couto - DJMT nº 7281 - Publicação 19.12.2005 - Circulação 20.12.2005 (3ª f), p. 17). Grifos nossos.

O amedrontamento, a intimidação, caracteriza esse < assédio >, decorrente da conduta abusiva do empregador que externou perseguição (doc. fl. 39) aos advogados (inclusive o reclamante) com ação contra o banco reclamado, mesmo em representação sindical. Situação vivenciada pelo reclamante, também advogado concursado da empresa, comprovando o dano, a culpa e o nexo causal necessários à caracterização de danos morais, haja vista o caráter coletivo da política adotada pela empresa. Tudo em nome de uma suposta organização do trabalho no sentido de uma melhor otimização do setor, haja vista a preocupação com os interesses econômicos do reclamado em detrimento dos seus empregados. A organização do trabalho é uma das maiores causas de transtornos psicológicos.

Quando a Constituição Federal estabeleceu como um dos fundamentos da República Brasileira, o respeito à dignidade humana, cravou ali a garantia primeira da incolumidade < moral > dos cidadãos, como um dos seus mais preciosos bens, ao lado dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, a serem protegidos pelo nosso sistema jurídico.

Partindo desta premissa, o dano < moral > vem recebendo grande destaque, o que também se dá no âmbito da Justiça do Trabalho como tema que tem merecido muita atenção dos estudiosos do Direito Laboral. Esta preocupação se justifica, pois a honra do ser humano não tem preço e, na relação de trabalho, reveste-se de importância vital, pois a mácula imputada ao obreiro permanece impregnada por toda a sua vida, causando, por conseguinte, enormes prejuízos morais e materiais que refletem em dificuldades para o acesso e/ou permanência no já saturado mercado de trabalho.

As lesões sofridas decorrentes de um ato danoso que vitima alguém, injustamente, atingindo o seu conceito ou os seus sentimentos relacionados à honra, à imagem, à intimidade e à própria vida constituem relevante preocupação dos estudiosos da matéria.

Com efeito, a indenização por dano < moral > visa, de um lado, compensar a lesão impingida à vítima, no sentido de dar-lhe satisfação, e de outro, impor ao ofensor uma sanção suficiente a fazê-lo sentir a reação do direito diante da antijuridicidade do ato ou da omissão injusta perpetrada, em medida bastante a gerar desestímulo de conduta e despersuasão de comportamentos assemelhados no seio social, como elemento de caráter preventivo.

A fixação do quantum devido a título de indenização deve se pautar na lógica do razoável e considerar vários aspectos. Cumpre ao julgador atentar, em cada caso, para as condições sociais e econômicas da vítima e do ofensor e o grau de dolo ou de culpa presente na espécie, tendo em conta a dupla finalidade da condenação: a de punir o causador do dano de forma a desestimulá-lo à prática futura de atos semelhantes, e a de compensar o ofendido pelo constrangimento e dor que indevidamente lhe foram impostos, evitando o enriquecimento injusto ou a compensação inexpressiva. Em suma, deve servir para punir o infrator e compensar a vítima. Deve ser um valor alto e suficiente para garantir a punição do infrator, com o fito de inibi-lo a praticar atos da mesma natureza, cujo caráter é educativo, mas não a tal ponto capaz de justificar enriquecimento sem causa do ofendido.

Dessa forma, defere-se indenização pelos danos morais causados ao reclamante e comprovadamente verificados nos autos, no montante de R\$300.000,00, tendo em vista a conduta deliberadamente gravosa do reclamado em não promover um saudável ambiente de trabalho, ferindo princípios de proteção à saúde.

4.2 - Indenização por Danos Materiais

4.2.1 - Conversão do Pedido de Rescisão em Rescisão Indireta e Súmula 330 do C. TST

A decisão de primeiro grau julgou improcedente o pedido de conversão da rescisão contratual em rescisão indireta e o pagamento das verbas rescisórias (baseada na sua maior remuneração mensal) de aviso prévio, com reflexos nas férias+1/3, 13º e FGTS+ 40%, além de pagamento de indenização mensal do período da estabilidade acidentária.

Antes de analisar o mérito, com relação à aplicação da Súmula 330 do TST, cabe observar que os valores já pagos não excluem aqueles igualmente devidos e não pagos que foram objeto do presente dissídio jurisdicional, a despeito da obrigação de serem compensados, como a seguir se expõe.

Vejamos o posicionamento do c. TST, em sua 3ª Turma:

RECURSO DE REVISTA. 1. SÚMULA Nº 330/TST. QUITAÇÃO. ALCANCE. A Súmula 330 do TST dá interpretação ao disposto no art. 477, § 2º, da CLT, tornando efetivo o valor da quitação, enquanto forma completa de liberação e direito do solvens: a quitação torna definitivo e indiscutível o adimplemento das obrigações descritas no documento próprio, em natureza e extensão. O verbete, no entanto, faz expressa ressalva (incisos I e II) às "parcelas não consignadas no recibo" e seus reflexos sobre títulos outros, ainda que dele constantes, bem como aos "direitos que deveriam ter sido satisfeitos durante a vigência do contrato de trabalho" (horas extras, adicionais, etc.). Em relação a estes, a quitação valerá apenas pelo período a que se referem, conforme vier expresso no termo de dissolução. No silêncio do documento, obviamente, não estarão adimplidas todas as obrigações contraídas pelo empregador, ao longo do pacto laboral. A ocorrência de qualquer das situações afasta o efeito liberatório. Recurso de revista não conhecido. (RR 32001/2002-900-03-00 - 3ª Turma - Ministro Relator: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira. Publicação no DJ de 07/04/2009)

Dessa forma, mesmo se considerando que as parcelas ora pleiteadas foram consignadas no TRCT, verifica-se que o seu quantum pode ser ainda objeto de discussão judicial, sob pena de se estar a ofender o princípio da inafastabilidade da jurisdição (art. 5º XXV).

Logo, merece ser acolhido o inconformismo da recorrente neste particular, sob pena de estar a ofender princípios constitucionais, como o da inafastabilidade da jurisdição.

Com efeito, o recorrente narra que a forma discriminatória e desrespeitosa por parte do reclamado o fez antecipar-se no pedido de aposentadoria (há um ano, quatro meses e 17 dias da data em que se aposentaria com proventos integrais) vindo a ter perdas substanciais (30%).

Como acima expendido, o procedimento do reclamado espalhou a insegurança na relação contratual (e mesmo o terror) entre os advogados de seu quadro em todo o Brasil, pelo que se compreende a pressão sofrida pelo reclamante que efetivou o pedido de aposentadoria a um ano e meio de tê-la com proventos integrais, diante da situação que se afigurava.

Portanto, deve ser convertido o pedido de demissão em rescisão indireta, diante da situação acima citada, na forma do art. 483, letras d e e, devendo se deferir os títulos constantes da inicial que se passa a analisar.

4.2.2 - Diferenças das Verbas Rescisórias

Deve ser condenado o banco recorrido no pagamento da diferença das verbas constantes na rescisão contratual (saldo de salário, 13º, férias vencidas+1/3), com base na maior remuneração mensal recebida (R\$6.171,13), uma vez que a rescisão foi calculada em cima de R\$4.055,38, devendo ser retificado o valor constante ao campo 21 do TRCT, cabendo observar que houve ressalva no verso do TRCT de fls. 174, quanto a este aspecto (item g da inicial). Cabe salientar que as mesmas têm natureza salarial.

Indefere-se a multa de 50% pelo não pagamento na primeira audiência, diante da controvérsia exposto nas contrarrazões acerca dos pleitos da inicial.

4.2.3 - Diferenças do Benefício Pago pelo INSS

É devido o pagamento da diferença do valor de benefício pago pelo INSS, conforme Carta de Concessão/Memória de Cálculo, a que teria direito se tivesse se aposentado com proventos integrais, mês a mês, a ser calculada em liquidação de sentença, verba esta de natureza indenizatória.

4.2.4 - Despesas com Medicamentos

É devido, ainda, o pagamento correspondente à indenização pelas despesas com medicamentos no valor de R\$1.185,39, conforme documentos apresentados aos autos, acima já citados.

4.2.5 - Indenização PREVI

Defere-se o pagamento de indenização por danos materiais causados pelas diferenças mensais na remuneração do autor, com base na aposentadoria da PREVI, até junho de 2011, a ser calculada em liquidação de sentença.

4.2.6 - Pensão Definitiva

Defere-se o pagamento de uma indenização em forma de uma pensão definitiva ao reclamante, a partir de julho de 2011, correspondente a diferença entre a complementação de aposentadoria (Previ) devida e a efetivamente recebida, com os

reajustes sendo calculados pelos mesmos índices de reajustes concedidos à categoria bancária, a ser calculada em regular liquidação de sentença. Cabe observar que o direito tem natureza indenizatória, não guardando correlação com a verba recebida da previdência privada.

4.2.7 - Indenização Mensal do Período de Estabilidade

Indefere-se o pedido de indenização mensal do período da estabilidade acidentária com reflexos nas férias+1/3, 13º salários e FGTS, uma vez que o deferimento do pagamento de danos morais supre o presente pedido, guardando correlação direta, a fim de que não ocorra bis in idem.

4.3 - Horas Extras

O pedido contido no item b da reclamação se refere ao pagamento de horas extras decorrentes da 6ª trabalhada, desde a admissão do reclamante até 01.07.2009, acrescidas do adicional de 50%, de conformidade com o inciso XVI, do art. 7º, da CF, com reflexos no repouso semanal remunerado, sábados e feriados (Enunciado nº 172 do C. TST e Acordos Coletivos de Trabalho), nas verbas rescisórias de saldo de salários, aviso prévio, 13º salários proporcional, abono assiduidade, licença prêmio, 13º salário, férias vencidas e proporcionais+1/3, bem como nas férias vencidas+1/3 e nos décimos terceiros salários também vencidos, inclusive o FGTS de todo o pacto laboral acrescidos do art. 22 - multa legal, a serem apuradas em liquidação de sentença.

Pede o afastamento da exceção do §2º, do art. 224, da CLT e o pagamento **a partir da** sexta hora laborada.

O reclamante não se insere na exceção do §2º do art. 224, uma vez que sua função de advogado, mesmo exercendo por vários anos o Cargo Comissionado de Analista Jurídico do Banco do Brasil, não lhe dá o status O reclamante não se insere na exceção do §2º do art. 224, uma vez que sua função de advogado, mesmo exercendo por vários anos o Cargo Comissionado de Analista Jurídico do Banco do Brasil, não lhe dá o status de *direção, gerência, fiscalização, chefia e equivalentes, ou que desempenhem outros cargos de confiança*, na forma parágrafo 2º do art. 224 da CLT, nem lhe tira o direito às horas extras, caso ultrapassados os limites legais e constitucionais pertinentes à matéria. Não ficou provado nos autos que suas funções teriam poder de mando e gestão, descabendo a tese patronal nesse aspecto.

O reclamante, por seu turno, cita decisão do C. TST, de relatoria do Ministro Aloysio Corrêa da Veiga, no processo de nº TST-RR-87700-74.2007.5.02.0038, cuja ementa é a que se segue:

ENQUADRAMENTO SINDICAL. ADVOGADO. BANCÁRIO. CATEGORIA DIFERENCIADA. JORNADA DE TRABALHO. HORAS EXTRAORDINÁRIAS.

O advogado que trabalha em instituição bancária, ainda que em regime de exclusividade, nas sem exercer função de confiança (§2º do art. 224 da CLT), faz jus às horas extraordinárias excedentes à sexta diária (art. 224, caput, da CLT). Recurso de revista não conhecido (Processo nº TST-RR-87700-74.2007.5.02.0038, julgado em 29.06.2011, Recorrente Banco Santander (Brasil) S.A. e Recorrida Vanice Maria de Sena).

O entendimento do **Colendo TST**, no caso acima citado, está fundado no item V de sua Súmula nº 102 que consagra **a tese segundo a qual o advogado de banco que NÃO exerce cargo de confiança se enquadra na previsão do caput do art. 224 da CLT, estando submetido à jornada de seis horas do bancário e consequentemente somente nestes termos teria direito às horas extras.**

Assim, e conforme o próprio reclamante afirma, **SEMPRE EXERCEU** cargo de confiança (Cargo Comissionado de Analista Jurídico do Banco do Brasil), tendo o recorrido informado que o mesmo estava ciente da Dedicção Integral Exclusiva. Ademais, o reclamante afirma que sua jornada de trabalho era das 8hs às 18hs, com duas horas de intervalo intrajornada.

A corroborar este entendimento, o art. 20 da Lei nº 8.906/94, que fixa a jornada do advogado em quatro horas contínuas e vinte horas semanais, ressalva a hipótese de empregado com dedicação exclusiva, o que nos permite inferir que a jornada de trabalho descrita na inicial conduz ao reconhecimento de dedicação exclusiva, razão pela qual não há como se reconhecer que o recorrente estava sujeito a jornada diferenciada dos advogados.

Indefere-se.

4.4 - Honorários Advocatórios

Defere-se o pedido de honorários advocatícios sindicais à razão de 15% sobre o montante da condenação, tendo em vista preencher os requisitos insertos no entendimento sumulado do C. TST de nº. 219 e nos termos dos parágrafos 1º e 2º do art. 14 da Lei nº 5.584/70.

III - CONCLUSÃO

Diante do exposto, conheço do recurso ordinário e, no mérito, lhe dou provimento parcial para, afastando a litispendência e fixar a prescrição decenal na forma do art. 205 do Código Civil aos pedidos de danos morais e materiais, conferir o direito à indenização por danos morais no valor de R\$300.000,00 (trezentos mil reais); reconhecer o pedido de conversão da rescisão em rescisão indireta, deferindo-se o pagamento da diferença das verbas constantes na rescisão contratual (saldo de salário, 13º, férias vencidas+1/3), com base na maior remuneração mensal recebida (R\$6.171,13), devendo ser retificado o valor constante ao campo 21 do TRCT. Defere-se o pagamento da diferença do valor de benefício pago pelo INSS, conforme Carta de Concessão/Memória de Cálculo como forma de indenização. Restituição do valor de R\$1.185,39, com despesas médicas. Indenização pelas diferenças mensais com base na aposentadoria da PREVI, até junho de 2011. Indenização em forma de uma pensão definitiva ao reclamante, a partir de julho de 2011, na forma da decisão supra. Por fim, defere-se o pedido de honorários advocatícios sindicais à razão de 15% sobre o montante da condenação.

Remetem-se os autos à regular liquidação de sentença, com incidência de juros e correções monetárias na forma da lei, aos títulos de natureza salarial.

Nos termos do art. 475-J, *caput*, de aplicação supletiva ao Processo do Trabalho (art. 769 da CLT), combinado com o art. 832, § 1º da CLT, fica ciente o réu da obrigação de satisfazer o crédito decorrente desta condenação, no prazo de 15 dias contados da ciência da homologação dos valores devidos, sob pena da incidência da multa de 10% sobre o crédito da parte autora.

Cobrança e execução de ofício das contribuições previdenciárias, incidentes sobre as verbas pecuniárias de natureza salarial, por força do disposto no art. 114, inciso VIII, da CF, observando-se as regras da Súmula 368 e da Orientação Jurisprudencial nº 363, ambas do C. TST, no tocante à quota-parte do empregado.

Imposto de renda na forma preconizada pelo art. 28 da Lei nº 10.833/2003 e do Provimento 03/2005 do TST.

Custas invertidas no importe de R\$10.000,00 (dez mil reais), calculadas sobre R\$500.000,00 (quinhentos mil reais), valor atribuído à condenação, na forma do art. 789, §2º, da CLT.

Acordam os Desembargadores Federais da Egrégia 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região, por unanimidade, conhecer do recurso ordinário. Mérito: por unanimidade, dar provimento parcial ao recurso ordinário para, afastando a litispendência e fixar a prescrição decenal na forma do art. 205 do Código Civil aos pedidos de danos morais e materiais, conferir o direito à indenização por danos morais no valor de R\$300.000,00 (trezentos mil reais); reconhecer o pedido de conversão da rescisão em rescisão indireta, deferindo-se o pagamento da diferença das verbas constantes na rescisão contratual (saldo de salário, 13º, férias vencidas+1/3), com base na maior remuneração mensal recebida

(R\$6.171,13), devendo ser retificado o valor constante ao campo 21 do TRCT. Defere-se o pagamento da diferença do valor de benefício pago pelo INSS, conforme Carta de Concessão/Memória de Cálculo como forma de indenização. Restituição do valor de R\$1.185,39, com despesas médicas. Indenização pelas diferenças mensais com base na aposentadoria da PREVI, até junho de 2011. Indenização em forma de uma pensão definitiva ao reclamante, a partir de julho de 2011, na forma da decisão supra. Por fim, defere-se o pedido de honorários advocatícios sindicais à razão de 15% sobre o montante da condenação. Remetam-se os autos à regular liquidação de sentença, com incidência de juros e correções monetárias na forma da lei, aos títulos de natureza salarial. Nos termos do art. 475-J, caput, de aplicação supletiva ao Processo do Trabalho (art. 769 da CLT), combinado com o art. 832, § 1º da CLT, fica ciente o réu da obrigação de satisfazer o crédito decorrente desta condenação, no prazo de 15 dias contados da ciência da homologação dos valores devidos, sob pena da incidência da multa de 10% sobre o crédito da parte autora. Cobrança e execução de ofício das contribuições previdenciárias, incidentes sobre as verbas pecuniárias de natureza salarial, por força do disposto no art. 114, inciso VIII, da CF, observando-se as regras da Súmula 368 e da Orientação Jurisprudencial nº 363, ambas do C. TST, no tocante à quota-parte do empregado. Imposto de renda na forma preconizada pelo art. 28 da Lei nº 10.833/2003 e do Provimento 03/2005 do TST. Custas invertidas no importe de R\$10.000,00 (dez mil reais), calculadas sobre R\$500.000,00 (quinhentos mil reais), valor atribuído à condenação, na forma do art. 789, §2º, da CLT.

Natal-RN, 18 de abril de 2012.

Carlos Newton Pinto
Desembargador Relator

Divulgado no DEJT nº 962, em 20/04/2012 (sexta-feira) e Publicado em 23/04/2012 (segunda-feira). Traslado nº 00356/2012.