

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

RENATA RAIANE BRITO DE OLIVEIRA

**ASSÉDIO MORAL NO MEIO AMBIENTE BANCÁRIO DE TRABALHO: UM  
ESTUDO AUXILIADO PELA JURISPRUDÊNCIA DO ESTADO DE MINAS  
GERAIS**

PICOS – PI  
2013

RENATA RAIANE BRITO DE OLIVEIRA

**ASSÉDIO MORAL NO MEIO AMBIENTE BANCÁRIO DE TRABALHO: UM  
ESTUDO AUXILIADO PELA JURISPRUDÊNCIA DO ESTADO DE MINAS  
GERAIS**

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  
2013

Eu, **Renata Raiane Brito de Oliveira**, abaixo identificado(a) como autor(a), autorizo a biblioteca da Universidade Federal do Piauí a divulgar, gratuitamente, sem ressarcimento de direitos autorais, o texto integral da publicação abaixo discriminada, de minha autoria, em seu site, em formato PDF, para fins de leitura e/ou impressão, a partir da data de hoje.

Picos-PI, 22 de Abril de 2013.

FICHA CATALOGRÁFICA

Serviço de Processamento Técnico da Universidade Federal do Piauí

Biblioteca José Albano de Macêdo

O48a Oliveira, Renata Raiane Brito de.

Assédio moral no meio ambiente bancário de trabalho: um estudo auxiliado pela jurisprudência do Estado de Minas Gerais / Renata Raiane Brito de Oliveira. – 2013.

CD-ROM : il. ; 4 ¾ pol. (109 p.)

Monografia(Bacharelado em Administração) – Universidade Federal do Piauí. Picos-PI, 2013.

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

1. Assédio Moral. 2. Ambiente de Trabalho. 3. Agressor. 4. Agredido. 5. Meios de Prevenção. I. Título.

CDD 658.314 501 9

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

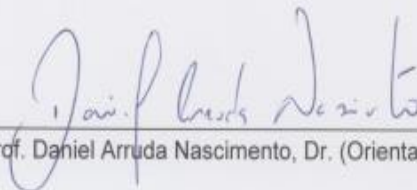
PARECER DA COMISSÃO EXAMINADORA  
DE DEFESA DE MONOGRAFIA DE GRADUAÇÃO DE

**RENATA RAIANE BRITO DE OLIVEIRA**

Assédio moral no meio ambiente bancário de trabalho e modos de prevenção:  
um estudo auxiliado pela Jurisprudência do Estado de Minas Gerais

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

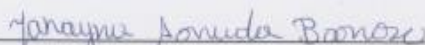
Picos (PI), 03 de abril de 2013



Prof. Daniel Arruda Nascimento, Dr. (Orientador)



Profa. Lilliane Araújo Pinto, M.a (Membro)



Profa. Janayna Arruda Barroso, M.a (Membro)

## DEDICATÓRIA

*Dedico este trabalho às pessoas que me dão a oportunidade de buscar os meus sonhos. Sem vocês eu não teria chance nenhuma. E especialmente ao meu filho, Heitor, que mesmo tão pequeno, já entende as razões das minhas ausências. Você é uma das razões de toda essa luta, amor!*

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço ao meu orientador Daniel Arruda Nascimento pelo apoio, compreensão e incentivo no decorrer da elaboração deste trabalho.

Agradeço aos meus pais José e Raimunda pelas oportunidades que me deram.

Ao meu irmão Renato Rael pela confiança depositada em mim.

Ao meu filho Heitor por ser tão amável e compreensivo.

A Deusinete e Dona Maria pela grande ajuda.

A Erick pelo apoio.

A Fabrícia e a Djeane pela amizade e por me acolherem nas minhas idas e vindas a Picos.

Aos professores da UFPI por seus ensinamentos.

Aos amigos de sala pelo companheirismo e por tantos momentos inesquecíveis.

Às professoras Liliane e Janayna por aceitarem estar na minha banca, o meu muito obrigado.

E, por fim, a Deus que em seu amor absoluto transforma os nossos dias mais difíceis em grandes aprendizados.

*“O futuro pertence àqueles que acreditam na  
beleza dos seus sonhos”*

*Eleanor Roosevelt*

## RESUMO

O presente trabalho tem como tema o assédio moral, especificamente nas agências bancárias do Estado de Minas Gerais. A pesquisa que foi realizada no TRT da 3ª Região e identificou 10 casos que foram reconhecidos os efeitos nocivos do assédio moral no trabalhador. Neste trabalho identificou-se: os tipos de assédio, os fatos que o engendram, as consequências dele para a organização e para a sociedade, e ainda outros aspectos relevantes. A pesquisa se caracterizou como qualitativa e procurou responder ao objetivo de identificar formas de prevenção do assédio moral além de sugerir formas de aprofundar ainda mais o estudo do tema.

**Palavras-chave:** assédio moral, ambiente de trabalho, agressor, agredido, meios de prevenção.



## **ABSTRACT**

This work has the theme of bullying, specifically in the banking agencies of the State of Minas Gerais. The research was conducted in the 3rd Region TRT and identified 10 cases that were recognized harmful effects of bullying at work. In this work we identified: the types of harassment, the facts that engender the consequences of it for the organization and to society, and other aspects still relevant. The study was regarded as qualitative and tried to respond to identify ways of preventing bullying and suggest ways to further deepen the study of the subject.

**Keywords:** bullying, workplace, offender, assaulted, means of prevention.

## **LISTA DE ABREVIATURAS**

UFPI – Universidade Federal do Piauí

TRT – Tribunal Regional do Trabalho

CF – Constituição Federal

CC – Código Civil

CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas

SUS – Sistema Único de Saúde

NR – Norma Regulamentadora

RH – Recursos Humanos

# SUMÁRIO

<b>CAPÍTULO 1 INTRODUÇÃO.....</b>	<b>11</b>
1.1 Problema de pesquisa.....	12
1.2 Objetivos.....	13
1.2.1 Objetivo geral.....	13
1.2.2 Objetivos específicos.....	13
1.3 Justificativa.....	13
1.4 Limitações da pesquisa.....	14
1.5 Estrutura da monografia.....	14
<b>CAPÍTULO 2 REFERENCIAL TEÓRICO.....</b>	<b>16</b>
2.1 Conceituando assédio moral.....	16
2.2 Tipos de assédio moral.....	18
2.3 Requisitos para a configuração do assédio moral.....	20
2.4 Base legal.....	22
2.5 Fatos que engendram o assédio moral.....	25
2.6 Características dos ambientes que favorecem o aparecimento do assédio do assédio moral.....	26
2.7 As consequências do assédio moral para a organização e para a sociedade.....	27
<b>CAPÍTULO 3 METODOLOGIA.....</b>	<b>29</b>
3.1 Conceito de metodologia.....	29
3.2 Caracterização da pesquisa.....	29
3.3 Fontes de dados.....	30
3.4 Amostragem.....	30
3.5 Estratégias de coletas de dados.....	31
3.6 Estratégias de tratamento e análise de dados.....	31
<b>CAPÍTULO 4 ANÁLISE DE DADOS.....</b>	<b>32</b>
4.1 Caracterização dos casos de assédio em agências bancárias do Estado de Minas Gerais.....	32
4.2 Modos de prevenção do assédio moral nas agências bancárias.....	35
4.2.1 A importância da informação para a prevenção do assédio moral.....	36
4.2.2 Canais de comunicação.....	37
4.2.3 Ouvidorias.....	38
4.2.4 Trabalho em equipe.....	39
4.2.5 Legislação específica.....	39
<b>CAPÍTULO 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>40</b>
5.1 Sugestões para futuras pesquisas.....	41
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>42</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>44</b>

## CAPÍTULO 1 INTRODUÇÃO

No atual cenário mundial, onde o mercado competitivo é quem dita as regras de como as empresas devem se comportar diante da grande concorrência, o ambiente de trabalho vem cada vez mais se mostrando um local onde o trabalhador encontra-se vulnerável a violências causadas muitas vezes pela busca incessante por maior produtividade e diminuição dos custos. Estas violências tornam o ambiente de trabalho doentio tanto para quem os sofre quanto para quem os presencia. Uma dessas violências é o assédio moral sofrido por muitos trabalhadores que vivenciam este mal diariamente e, na maioria das vezes, calados.

Mas esta não é uma violência que surgiu recentemente. Como é uma violência gerada a partir das relações travadas entre pessoas, o assédio moral não é um mal dos dias atuais. Ele vem acompanhando toda a história da humanidade: escravidão, maus tratos, humilhações, abusos, agressões e tantas outras situações vividas por muitos trabalhadores durante todo o decorrer da história do homem.

Mas, pela nova organização do mercado de trabalho, onde as organizações deixaram de ser locais para serem globais, o conceito “trabalhador insubstituível” não existe mais, e sim o contrário. O trabalhador passou a ser uma mera ferramenta para se alcançar metas e isso faz com que os ambientes se tornem hostis e inseguros tornando o assédio moral uma patologia presente nestes ambientes.

Mesmo sendo um mal antigo, o estudo do assédio moral só passou a ser feito a pouco tempo. Medicina do Trabalho, Administração de Empresas, Direito são alguns dos campos que mais procuram desvendar as entranhas do assédio moral, pois são afetados por ele. O interesse por este tema vem aumentando cada vez mais, o que é muito importante para a melhoria das condições de trabalho dos trabalhadores.

Este trabalho irá mostrar os conceitos, causas e modos de prevenção do assédio, buscando implementar o conhecimento sobre o assunto e desta forma contribuir para uma melhoria nos ambientes de trabalho por meio do conhecimento transmitido.

## 1.1 Problema de pesquisa

Sabemos que o assédio moral é um mal que atinge muitos ambientes de trabalho no atual momento em que o mercado se encontra. A irreversível globalização faz com que a concorrência aumente e conseqüentemente as disputas entre trabalhadores que buscam solidez no seu trabalho, o que muitas vezes faz com que estes, para se sentirem melhores e até mais capazes que outros, se utilizem desta violência que tanto traz malefícios para quem sofre como também para o ambiente de trabalho em si. Para Freitas, Heloani e Barreto (2008, p. 37):

o assédio moral é uma conduta abusiva, intencional, frequente e repetida, que ocorre no ambiente de trabalho e que visa diminuir, humilhar, vexar, constranger, desqualificar e demolir psicologicamente um indivíduo ou um grupo, degradando as suas condições de trabalho, atingindo a sua dignidade e colocando em risco a sua integridade pessoal e profissional.

Saber o que faz com que o assédio moral se torne frequente no ambiente de trabalho das agências bancárias; que condições permitem a configuração do assédio moral no ambiente de trabalho; quais os meios utilizados pelos assediadores; quem é mais vulnerável a esse tipo de violência; quais influências esse ambiente exerce sobre o assediador e sobre o assediado. A intenção deste trabalho é de identificar quais características favorecem o aparecimento do assédio moral no ambiente de trabalho das instituições bancárias do Estado de Minas Gerais bem como conhecer seus modos de prevenção.

Por estes motivos é de grande importância saber as causas desta violência, saber o que pode ser feito para que este problema possa ser resolvido e tratado da maneira correta, sendo que para isso perguntemos: de que maneira podemos prevenir o aparecimento do assédio moral no ambientes laborais, especialmente no que diz respeito às agências bancárias?

## **1.2 Objetivos**

### **1.2.1 Objetivo geral**

O objetivo geral deste trabalho é identificar os conceitos, os requisitos, os fatos, as características da configuração do assédio moral, bem como os meios de prevenção, especialmente no que diz respeito ao meio ambiente bancário de trabalho.

### **1.2.2 Objetivos específicos**

- Examinar as condições de configuração do assédio moral no ambiente de trabalho das agências bancárias.
- Identificar as formas de assédio moral utilizadas pelos agressores.
- Indicar as consequências do assédio moral sobre o ambiente, o assediado e o assediador.
- Apontar modos de prevenção do assédio moral nos ambientes bancários.

## **1.3 Justificativa**

O mercado globalizado fez com que as empresas tornassem o seu funcionário um dos principais instrumentos para o seu sucesso em um mercado exigente e de elevada concorrência. Mas mesmo sabendo de sua importância, as organizações veem o trabalhador apenas como meio de sair à frente de seus concorrentes.

Trazer este tema para ser discutido na tentativa de melhor conhecê-lo e tratá-lo, torna-se importante tanto para o meio acadêmico que, através do aprofundamento no tema e melhor conhecimento de suas causas e efeitos, possa por meio dos resultados destes estudos, identificá-lo e tratá-lo, como também para o trabalhador que vivencia esta situação e para a sociedade que se torna conhecedora do tema, podendo assim identificá-lo com mais facilidade

e conhecendo-o, poder então, combatê-lo. De acordo com Alkimin (2008, p. 37):

Por meio de novas ideologias de produção e organização do trabalho, voltadas para a produtividade e competitividade, exigindo do trabalhador empenho, dedicação, capacitação e, ao mesmo tempo, gerando um clima de insegurança quanto à manutenção do emprego e medidas de flexibilização, além de propiciar a gestão sob pressão para se atingir a todo custo a lucratividade e qualidade, leva à degradação do ambiente de trabalho e cria um ambiente propenso à violência moral.

Identificar em que condições ambientais o assédio moral encontra espaço para se proliferar será de fundamental importância para definir e apontar modos para a sua prevenção, melhorando assim o ambiente no local de trabalho e assegurando ao trabalhador um ambiente seguro.

#### **1.4 Limitação da pesquisa**

No decorrer da pesquisa foram encontrados alguns obstáculos que limitaram um melhor resultado desta. A biblioteca da UFPI (Universidade Federal do Piauí), Campos Senador Helvídio Nunes de Barros – Picos-PI, não possui livros em quantidade relevante na área pesquisada tornando o acesso à bibliografia necessária para a pesquisa, mais difícil.

A pesquisa jurisprudencial no TRT (Tribunal Regional do Trabalho) da 22ª Região, referente ao Estado do Piauí se tornou inviável, pois não havia casos suficientes para a sua realização. Deste modo optamos por fazer a pesquisa no TRT da 3ª Região, referente ao Estado de Minas Gerais, encontrando o auxílio da jurisprudência para compor a pesquisa.

#### **1.5 Estrutura da monografia**

Este trabalho está dividido em cinco capítulos. O primeiro capítulo introduz o assunto do assédio moral, tratando dos objetivos do trabalho como um todo. O segundo capítulo conceitua o assédio moral e cuida das formas que este se apresenta no ambiente laboral, tratando dos seus tipos, dos seus requisitos, dos fatos que o engendram, das características ambientais que favorecem o seu aparecimento e das suas consequências para a organização

e para a sociedade. O capítulo três especifica a metodologia científica utilizada no corpo do trabalho. O capítulo quatro é a análise das jurisprudências coletadas na pesquisa e a tentativa de responder ao problema de pesquisa. E o capítulo cinco faz as considerações finais do trabalho e sugere temas para futuras pesquisas.



## CAPÍTULO 2 REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.1 Conceito de assédio moral

No ambiente de trabalho são mantidas várias relações pessoais o que torna este local parte de nossas vidas, pois é nele que esperamos alcançar melhorias de vida e de *status* perante a sociedade.

Pela nossa legislação é assegurado ao trabalhador um ambiente seguro e sadio. Espera-se então, que este direito seja resguardado ao trabalhador para que desta forma o trabalho exercido por ele seja edificante não só para si como também para a organização e para a sociedade que será beneficiada por estes resultados.

Mas o que na verdade vem acontecendo no ambiente de trabalho é o descuido destes direitos fundamentais ao qual o trabalhador está assegurado. Onde deveria haver cooperação e companheirismo entre os que fazem parte destes ambientes laborais, ocorre uma concorrência desmedida imposta por um mercado agressivo que está em busca na maioria das vezes, apenas do lucro, da diminuição de custo, etc. Para Freitas, Heloani e Barreto (2008, p. 65):

O clima organizacional nesses tempos de neoliberalismo revela-se cada vez mais individualista e competitivo, permeado por fofocas, críticas destrutivas e egoísmos, embustes e mentiras que contagiam os indivíduos e grupos, podendo desencadear um estado de ânimo marcado por tristes paixões, com inquietudes e incertezas.

O assédio moral é um destes males a que o indivíduo está exposto. Em ambientes carregados de sentimentos tão angustiantes como os citados anteriormente, o assédio moral se torna, infelizmente, muito mais propenso a acontecer.

O assédio moral se apresenta de várias formas, sendo que agora que o tema está sendo amplamente discutido, vem sendo observado cada vez mais o quanto este mal é prejudicial à saúde do trabalhador. Segundo Freitas, Heloani e Barreto (2008, p. 48),

A violência é humana e social e, como tal, tem direção, intenção e armadilhas peculiares, que dependem dos objetivos manifestos ou não (dominação de classe, interclasse, relação de gênero, sujeição, manipulação, entre outros) e de como se concretizará. Ela constitui fenômeno complexo que desestabiliza e devasta a vida daquele que a sofre, impondo uma nova ordem ao que estava acertado. Portanto, a violência é uma ação contrária que desautoriza e exclui o estabelecido, criando novas normas e valores.

No atual mercado onde a marca maior é a concorrência exacerbada e quando o ambiente de trabalho deixa de ser um local harmonioso, para se tornar um verdadeiro campo de batalha, entre os que ali convivem, o assédio moral encontra campo fértil para se estabelecer.

As pessoas conseqüentemente, se tornam muito individualistas e dessa forma se importam cada vez menos com as conseqüências dos atos cruéis que cometem em nome da busca pelo sucesso e acabam passando por cima de sentimentos e até a própria vida de colegas de trabalho.

Para Hirigoyen (2011, p. 65), podemos entender assédio moral no trabalho 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 seu ambiente de trabalho.

O assédio moral acaba por destruir o psicólogo do que está sendo agredido. Ele traz vários distúrbios e além dos malefícios que gera no que sofre o mesmo, pode gerar também um mal estar entre os que presenciaram o assédio e que muitas vezes não interferem por medo de perderem o emprego ou apenas omissão do que está se passando no local de trabalho. O agressor se passa muitas vezes, apenas como uma pessoa brincalhona. Isso acontece por que as pessoas não querem enfrentar a realidade do que de fato está acontecendo.

Hirigoyen (2011, p. 66) diz ainda que:

O assédio moral nasce como algo inofensivo e propaga-se insidiosamente. Em um primeiro momento, as pessoas envolvidas não querem mostrar-se ofendidas e levam na brincadeira desavenças e maus-tratos. Em seguida, esses ataques vão se multiplicando e a vítima é seguidamente acuada, posta em situação de inferioridade, submetida a manobras hostis e degradantes durante um período maior.

Essa violência é prolongada e sistemática, gerando no trabalhador vários tipos de doenças levando até, em alguns casos, ao extremo do suicídio. O assédio moral é uma violência que atinge o psíquico do agredido, deixando o que sofre a agressão, fragilizado e dando espaço para que outras doenças venham se manifestar. Esta violência é feita com o objetivo de acabar com a autoestima do trabalhador, fazendo com que este descredite de si próprio, dando assim motivos para que este se ausente do local de trabalho, deixando

desta forma, dando ao agressor, mais motivos de se sentir superior e até com a razão.

No ambiente de trabalho, o empregador deve garantir a integridade física e psíquica do empregado, mas não é o que acontece em muitas empresas, que ao invés de protegerem a integridade do seu funcionário, terminam contribuindo para a criação de um ambiente doentio, onde o assédio moral encontra brechas para se estabelecer. Com isso o trabalhador se sente desamparado por todos, causando assim, um sentimento de fraqueza diante do agressor, se tornando um alvo fácil.

## **2.2 Tipos de assédio moral**

O assédio moral é classificado de acordo com a posição hierárquica do agressor ou agressores dentro da organização.

Para Alkimin (2010, p. 61) o assédio moral se classifica em:

Vertical descendente (parte do superior em relação aos seus subordinados); horizontal simples ou coletivo (parte de um ou mais trabalhadores em relação ao colega de serviço); vertical ascendente (de um ou mais assalariados em relação ao superior hierárquico).

O assédio moral vertical é aquele em que o agressor é um superior hierárquico (vertical descendente) ou um inferior (vertical ascendente).

No assédio moral vertical descendente o superior passa a se valer de sua posição para agredir o subalterno. Este é um tipo de assédio bastante frequente nas organizações. As cobranças se tornam excessivas e a falta de cumprimento das determinações absurdas passa a serem motivos de ameaça de rebaixamento de cargo ou até mesmo de demissão. Já o assédio moral vertical ascendente é bem menos frequente nas organizações e parte dos subordinados visando atingir um superior. Este tipo de assédio visa principalmente desacreditar a capacidade de comando do agredido. Nestes casos os motivos para as agressões de acordo com Alkimin (2010) pode ser por abuso de poder do superior e os trabalhadores para desestabilizar a autoridade deste passam a desrespeitarem os seus comandos. Também pode acontecer de o superior ser mais jovem e novo na empresa e os subordinados por mágoa ou inveja do sucesso do superior deixam de obedecer suas ordens,

apoiar suas ideias fazendo com que o mesmo se sinta incapaz de gerir e ainda receoso de informar a situação aos seus superiores, pois sente medo de mostrar que não conseguiu cumprir com as suas atribuições com medo de perder o seu cargo.

O assédio moral horizontal é aquele em que o agressor é do mesmo nível hierárquico do agredido. A inveja que surge por um colega de trabalho estar se destacando, medo de perder o seu lugar na empresa e outras situações que podem surgir no ambiente de trabalho fazem com que comportamentos desleais, brincadeiras de mau gosto que degradam a imagem de alguém, exclusão da convivência com os demais, gozações e humilhações, surjam. Hirigoyen (2011, p. 12) diz que esse tipo de agressão perversa consiste justamente em invasão progressiva do território psíquico do outro.

Além destes dois tipos de assédio existe também o assédio moral misto. O misto é aquele em que são vários os agressores. Estas agressões partem tanto de pessoas do mesmo nível hierárquico quanto de níveis mais altos da organização. O agredido se vê perdido e sem saída diante de tal situação.

Para Borges (2012, p. 24),

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 como se defender sendo atacada por todos os lados. Chegando ao ponto de sofrer de problemas psicológicos e até pedir demissão.

Além de ser um dos tipos mais agressivos do assédio moral, pois envolve mais pessoas e se trona mais nocivo ao agredido o assédio moral misto mostra também o grau de deformidade do ambiente laboral que este mal se prolifera.

Outro aspecto do assédio moral misto é a dificuldade da vítima de encontrar alguém que o ampare, pois ao se sentir tão vulnerário diante das agressões percebe que não tem apoio de nenhum dos lados da empresa, podendo gerar no agredido doenças que agridam tanto psíquico como também o físico do mesmo, sendo a depressão a mais comum delas.

### 2.3 Requisitos para configuração do assédio moral

Antes de falarmos sobre o que configura o assédio moral é importante salientarmos o que não é assédio moral. Que situações acontecem ou possam vir a acontecer nos ambientes organizacionais que não podemos confundir com o que de fato é o assédio moral. Uma discussão entre chefe e subordinado ou uma agressão verbal entre dois colegas de trabalho não pode ser considerada como sendo o assédio moral, pois, foi apenas o momento de tensão que levou àquele tipo de comportamento.

Outro exemplo de não caracterização de assédio moral é a competição saudável ou os conflitos gerados por opiniões diferentes sobre determinados assuntos no ambiente de trabalho. Muito pelo contrário isso pode ser construtivo tanto para a organização quanto para o trabalhador que desta forma se vê obrigado a sair da zona de conforto e buscar melhoria por meio da resolução destes conflitos.

Ferreira(2010, p. 63) cita que também não podemos classificar a gestão por injúria como sendo manifestação de assédio moral, pois esta não visa apenas um empregado específico e sim todos os que ali trabalham.

Estas afirmações nos fazem concluir já de início alguns requisitos para a configuração do assédio como a direção das agressões a apenas um indivíduo com a intenção de afetá-lo moralmente dentro da empresa.

É certo que, para que o assédio moral se configure, direitos fundamentais do trabalhador terão que ser violados. Desde que os estudos sobre o tema assédio moral veem sendo ampliados, vários autores discutem quais requisitos são observados para que haja a configuração do assédio moral.

Para Freitas, Heloani e Barreto (2008, p. 37):

O assédio moral é uma conduta abusiva, intencional, frequente e repetida, que ocorre no ambiente de trabalho e que visa diminuir, humilhar, vexar, constranger, desqualificar e demolir psiquicamente um indivíduo ou um grupo, degradando as suas condições de trabalho, atingindo a sua dignidade e colocando em risco a sua integridade pessoal e profissional.

A frequência com que ocorrem as agressões é, portanto, um dos principais requisitos para a configuração do assédio moral. Como foi dito

anteriormente, não podemos dizer que uma discussão, onde palavras ofensivas podem ter sido ditas no calor do momento, se configure o assédio. É necessário que as agressões sejam frequentes e sistemáticas. Nascimento (2011) também ressalta a importância da frequência e da duração para que o assédio moral se configure.

Por ser repetitivo o assédio moral se torna uma situação insuportável para quem sofre e destrói aos poucos a autoestima, a confiança no seu trabalho, a vontade de ir trabalhar, enfim, torna a vida do que sofre a violência um verdadeiro inferno e que algumas vezes quem está vivenciando esta situação não consegue se manter apto para exercer suas funções e desiste antes de conseguir uma maneira de se livrar daquela pressão.

Nascimento (2011, p. 14) diz que as práticas mais comuns consistem em:

- (i) desaprovação velada e sutil a qualquer comportamento da vítima;
- (ii) críticas repetidas e continuadas em relação à sua capacidade profissional;
- (iii) comunicações incorretas ou incompletas quanto à forma de realização do serviço, metas ou reuniões, de forma que a vítima sempre faça o seu serviço de forma incompleta, incorreta ou intempestiva, e ainda se atrase para reuniões importantes;
- (iv) apropriação de ideias da vítima para serem apresentadas como de autoria do assediador;
- (v) isolamento da vítima de almoços, confraternizações ou atividades junto aos demais colegas;
- (vi) descrédito da vítima no ambiente de trabalho mediante rumores ou boatos sobre a vida pessoal ou profissional;
- (vii) alegação pelo agressor, quando e se confrontados, de que a vítima está paranoica, com mania de perseguição ou não tem maturidade emocional suficiente para desempenhar as suas funções; e
- (ix) identificação da vítima como “criadora de caso” ou indisciplinada.

Todas estas práticas tem o intuito de desacreditar o agredido diante dos demais. As insinuações, as fofocas sobre a vida particular da pessoa, alegações mentirosas e que ganham respaldo entre os outros trabalhadores de forma sistemática e prolongada caracterizam o assédio moral.

Atitudes de superiores como o estímulo da competitividade por meio de medidas como punir de alguma maneira constrangedora ou que não esteja especificada no contrato de trabalho também podem ser caracterizadas como assédio.

Outro ponto importante que junto com as outras características já mencionadas constituem o assédio moral é a intenção do agressor. O agressor tem plena consciência do mal que causa à vítima, mas não dá importância para o seu sofrimento, ao contrário, passa a sentir raiva da vítima. Esta por sua vez

se sente cada vez mais perturbada. Hirigoyen (2011, p. 66) diz que depois de certo tempo o agressor passa a sentir raiva do agredido e a vítima sente medo o que gera comportamentos patológicos por parte desta e que cometa erros por estar transtornada com a situação insuportável.

O que se observa nos trabalhos pesquisados é uma concordância nos principais pontos no que se refere à configuração do assédio moral como: a frequência das agressões, um único indivíduo como alvo, a duração, a violação da dignidade da pessoa humana. Mas estes, não podem ser considerados os únicos requisitos e muito menos regra geral para a caracterização deste mal, pois por ser uma violência subjetiva deixa espaço para novas interpretações.

## **2.4 Base legal**

Como não é uma violência física, o assédio moral é difícil de ser punido pelo seu alto grau de subjetividade. Ele atinge o psíquico da pessoa e isto não pode ser visto simplesmente olhando para uma pessoa. Muitas vezes só é possível notar quem sofre desta violência quando o malefício já se instalou no psíquico do agredido, e já tenha causado danos à saúde do mesmo. Ferreira (2010) diz que o assédio moral viola descabidamente a dignidade do trabalhador, o qual se sente despido de sua honra, seu respeito, sem mencionar os inúmeros danos à sua saúde.

No Brasil ainda não há uma lei sobre o assédio moral e por esta razão punir quem pratica o assédio moral, ainda é uma tarefa muito difícil. Mas na CF (Constituição Federal) de 1988, já no seu art. 5<sup>a</sup> inciso III, garante que ninguém será submetido à tortura ou a tratamento desumano ou degradante.

Como a legislação preza pelos direitos fundamentais da pessoa humana, sendo este humano, goza dos direitos aos quais a lei brasileira assegura um ambiente seguro e sadio.

Segundo Alkimin (2008, p. 23),

Embora a relação de emprego não deixe de ter certo conteúdo patrimonial diante do dever do empregador de pagar salários, certamente tem como elemento primordial a natureza da personalidade, ante a prestação pessoal dos serviços e de forma subordinada, sujeitando a pessoa do empregado ao poder de direção empregador; é razão suficiente para a tutela dos direitos de personalidade do empregado, pois como pessoa, goza de todos os

atributos da personalidade, que devem ser preservados e respeitados diante do poder de direção do empregador.

Pelo fato do nosso ordenamento jurídico ainda não possuir uma lei específica para coibir e punir quem pratica o assédio, então para julgar os casos de assédio moral, é necessário se valer dos direitos fundamentais aos quais a CF no seu art. 5º, inciso X garante que 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.

Como o assédio moral fere estes dois direitos fundamentais da pessoa humana, pode-se argumentar que ao ferir estes direitos, fere-se então a CF, tornando o assédio moral um crime sujeitando aqueles que o praticam a punições reais.

No que diz respeito aos direitos dos trabalhadores dentro do ambiente de trabalho o CC (Código Civil) brasileiro no seu art. 6º inciso XXII atenta para a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança e a CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas) nos seus art. 154 a 156.

Já sobre as obrigações do empregador a CLT em seu art. 157 (Lei nº 6.514, de 22-12-1977) diz que cabe às empresas:

I-cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho; II- instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais; III-adotar as medidas que lhe sejam determinadas pelo órgão regional competente; IV-facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.

Mas a existência dessas leis não significa dizer que não se deva criar uma lei específica sobre o assédio moral. Estas leis que tratam dos direitos e deveres de empregado e empregador são de extrema importância e é por meio delas que se pune atual casos em que a existência do assédio moral é provada e são elas que regem as relações de trabalho. Mas a importância da criação de uma lei específica sobre assédio fará com que a definição deste seja de mais fácil entendimento e identificação.

Algumas cidades já se adiantaram criando leis sobre o tema, buscando a caracterização, a identificação e a punição de quem pratica o assédio.

Lista com os municípios que já possuem legislação sobre o assédio moral<sup>1</sup>:



Lei contra assédio moral de Americana – SP (Lei nº 3671, de 07/06/2002);
Lei contra assédio moral de Campinas – SP (Lei nº 11.409, de 04/11/2002);
Lei contra assédio moral de Cascavel – PR (Lei nº 3.243, de 15/05/2000);
Lei contra assédio moral de Guarulhos – SP (Lei nº 358/02);
Decreto de regulamentação de lei de Iracemópolis – SP (Dec. 1.134, de 20/04/2001, aprovado em 30/04/2001);
Lei contra assédio moral de Jaboticabal – SP (Lei nº 2.982, de 17/12/2001);
Lei contra assédio moral de Natal – RN (Lei nº 189/02, de 23/02/2002);
Lei complementar na Câmara Municipal de Porto Alegre – RS;
Lei contra assédio moral de São Gabriel do Oeste – MS (Lei nº 511, de 04/04/2003, aprovada em abril de 2003);
Lei contra assédio moral de São Paulo – SP (Lei nº 13.288, de 10/01/2002);
Lei contra assédio moral de Sidrolândia – MS (Lei nº 1078/2001, aprovada em 05/11/2001).

O nosso ordenamento jurídico ainda não possui uma lei específica para coibir e punir quem pratica o assédio. O que há são leis estaduais e municipais, e projetos de lei sobre o assunto. Então para julgar os casos de assédio moral, é necessário se valer dos direitos fundamentais aos quais a CF no seu art. 5º, inciso X garante, o direito a honra e a imagem das pessoas:

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.

Como o assédio moral fere estes dois direitos fundamentais da pessoa humana, pode-se argumentar que ao ferir estes direitos, fere-se então a CF, tornando o assédio moral um crime sujeitando aqueles que o praticam a punições reais.

O fato de o assédio moral estar sendo mais divulgado e mais denunciado gera dúvidas sobre o que é e o que não é assédio moral e como em toda parte, há algumas pessoas que se usam de determinadas situações para saírem ganhando, no caso do assédio moral não é diferente.

---

<sup>1</sup> FONTE: <[http://www.serjuszmg.org.br/jorn\\_pad.php?id=968](http://www.serjuszmg.org.br/jorn_pad.php?id=968)> acesso em 04 de março de 2012.

Muitos estão se valendo do tema, que ainda não é conhecido profundamente, para se beneficiarem de forma ilícita. Por isso vemos o quanto é importante as autoridades se apressarem na criação de leis claras e objetivas sobre o assédio moral, para que este tipo de comportamento não seja levado adiante.

## **2.5 Fatos que engendram o assédio moral**

As novas formas de organização do trabalho, alto nível de concorrência entre os trabalhadores e o desrespeito ao sofrimento do outro, criam ambientes carregados de ansiedade e tenção se tornado solo fértil para o aparecimento do assédio moral.

Segundo Freitas, Heloani e Barreto (2008, p. 8):

Com ênfase cada vez maior a recair sobre o aspecto econômico e o paulatino enfraquecimento de outras instituições sociais, a relação do indivíduo com seu emprego tornou-se praticamente a sua fonte principal de identidade social e pessoal, uma vez que esse indivíduo foi reduzido a seu papel profissional, e é no ambiente de trabalho que ele vivencia a concretude de alguns valores coletivos.

Nessas condições o trabalhador sente-se obrigado a alcançar o maior sucesso possível, deixando o ambiente de trabalho altamente competitivo e hostil para aqueles que lá trabalham. Isso gera muita insegurança nos trabalhadores e faz com que casos de assédio moral aconteçam.

O agressor se vale de atitudes perversas e prolongadas para conseguir atingir e desqualificar o agredido perante os colegas de trabalho.

Segundo Freitas, Heloani e Barreto (2008, p. 25),

Nas organizações, a violência e o assédio nascem do encontro da inveja do poder do outro e da perversidade. Esse poder pode ser real ou imaginário, mas ele incomoda o agressor, sendo que o atributo que o expressa pode ser sustentado em qualquer fonte, como conhecimento, beleza, relacionamento social ou competência.

Com a desculpa de que as empresas são as máquinas que alavancam o progresso e que a competitividade, o individualismo, as cobranças excessivas são aceitáveis em tal função que a empresa exerce dentro da sociedade as pessoas deixam de dar importância para aquele que é e sempre será a peça principal da engrenagem dessa máquina. Omitir a existência do assédio é mais cômodo e por ser uma violência que atinge o psíquico da pessoa ela é

encoberta com desculpas de que a pessoa é introvertida, é desatenta, se sente mais importante que os outros, etc., e que acabam por denegrir ainda mais a imagem do que sofre com o mal.

## **2.6 Características dos ambientes que favorecem o aparecimento do assédio moral**

De acordo com Alkimin (2008, p. 29),

O meio ambiente de trabalho é o local onde o homem passa a maior parte de sua vida, e onde desenvolve seus atributos pessoais e profissionais, contribuindo com a produção, distribuição e circulação de riquezas, podendo ser conceituado como sendo o conjunto de bens materiais e imateriais pertencentes à atividade empreendedora, de fim lucrativo ou não, abrangendo a força de trabalho humano, as condições de trabalho, enfim, a organização da produção e do trabalho como um todo.

E por ocupar grande parte da vida das pessoas se torna parte essencial para alcançar uma vida confortável e digna. Desta forma este ambiente deve ser um local sadio e seguro para o trabalhador poder desenvolver suas atividades. O que não acontece na maioria das vezes. O que o trabalhador encontra são ambientes carregados por uma busca incessante para alcançar metas, reduzir custos, se tornarem mais competitivos no mercado, etc. Colocados de maneira errada para o trabalhador, estes objetivos podem vir a se tornar um peso e conseqüentemente gerar patologias como o assédio no ambiente de trabalho.

O modo como este tema está sendo discutido abre um leque de questionamentos quanto ao assunto e quanto a sua origem no ambiente de trabalho.

Para Freitas, Heloani e Barreto (2008, p. 35),

A nova organização do trabalho, na medida em que se fundamenta exclusivamente no aspecto econômico, quebra as relações e os contratos de trabalho, legitima a competição acirrada em todos os níveis, individualiza as culpas e os prejuízos pelo atendimento de metas descabidas, torna facilmente a empresa em uma pessoa jurídica nômade sem responsabilidades locais, eleva o ritmo a flexibilidade do trabalho, coloca a guerra econômica como álibi para justificar a sobrevivência da empresa a qualquer custo e geram ambiente de trabalho em que a violência começa a fazer morada permanente.

O modo como as organizações estão se comportando no novo cenário de competições cria nos ambientes de trabalho um clima de competição

generalizada onde os trabalhadores tem que provar suas qualidades e capacidades para não serem substituídos por outros profissionais mais capazes e mais adaptados ao mercado atual e essa instabilidade no emprego traz mais insegurança para o trabalhador.

Para Aguiar (2008, p. 4),

Partindo-se da premissa de que o direito ao trabalho é um direito fundamental, consectário lógico desta afirmativa é entender que o local no qual o mesmo é desenvolvido deva também se revestir desta fundamentalidade. Logo, é imperioso enxergar o direito ao meio ambiente de trabalho equilibrado como um direito de todos, como um bem essencial à sadia qualidade de vida.

A importância do trabalho na vida de uma pessoa é muito grande. É por meio dele que nos identificamos socialmente, que sustentamos nossas famílias, que atingimos objetivos pessoais e coletivos, que damos nossa parcela de contribuição para a criação de uma sociedade melhor e mais igualitária. Tornar esse ambiente um local de violência, doenças, deslealdade desmotivada, adocece e destrói uma pessoa. É tirar dela direitos fundamentais de sua existência.

## **2.7 As consequências do assédio moral para a organização e para a sociedade**

O assédio moral gera muitos males, sendo que de maneira direta atinge o psíquico do trabalhador podendo até gerar doenças físicas.

Segundo Tarcinato e Guimarães (2004, p. 27), um ambiente laboral sadio é fruto das pessoas que nele estão inseridas, do relacionamento pessoal, do entrosamento, da motivação e da união de forças em prol de um objetivo comum: a realização do trabalho, de modo que se dentro deste ambiente, passa a haver violências como o assédio moral, é mais que natural que este fato venha a contribuir para mudanças negativas daquele grupo de trabalho. A diminuição do rendimento, a perda da cooperação que existia anteriormente ao surgimento do assédio gerando perda na produtividade e na qualidade do serviço, além de custos intangíveis que, segundo os autores citados acima seriam:

Abalo na reputação da empresa perante o público consumidor e o próprio mercado de trabalho; deficientes relações com o público; sabotagem por parte do psicoterrorista; resistência entre

trabalhadores; menor criatividade; perda da motivação; menos iniciativa; clima de tensão; surgimento do absenteísmo psicológico.

Estes são custos para as organizações, mas não são apenas estas que pagam pelos danos causados pelo assédio moral. A sociedade também paga por esta violência e paga caro. As doenças, as aposentadorias, as pensões pagas a trabalhadores que precisam se ausentar do seus postos de trabalho para se recuperar do dano sofrido, as indenizações pagas pelas empresas que no final cobra este custo do cliente que compra seu produto, pois esta não quer arcar com um prejuízo, tratamentos feitos pelo SUS (Sistema Único de Saúde), enfim, todos esses custos quem paga é a sociedade.

Desta forma é de interesse não só das organizações coibir este tipo de violência, mas sim da sociedade com um todo e que a tanto tempo paga esta conta. Então, continuar de olhos vendados para o problema, só vai trazer consequência negativas: primeiro para o trabalhador que vai se ver impedido de fazer o seu trabalho, segundo para a organização que terá perdas não só na parte tangível, mas também na intangível e por fim a sociedade que arca com os custos desta violência.

## **CAPÍTULO 3 METODOLOGIA**

### **3.1 Conceito de metodologia**

É por meio da metodologia científica que trabalho de cunho científico segue uma série de regras para que seja de mais fácil entendimento e alcance dos seus objetivos.

Para Lakatos (2007, p. 17):

A Metodologia Científica, mais do que uma disciplina, significa introduzir o discente no mundo dos procedimentos sistemáticos e racionais, base da formação tanto do estudioso quanto do profissional, pois ambos atuam, além da prática, no mundo das ideias. Podemos afirmar até: a prática nasce da concepção sobre o que deve ser realizado e qualquer tomada de decisão fundamenta-se naquilo que se afigura como mais lógico, racional, eficiente e eficaz.

A metodologia nos auxilia a seguir por caminhos mais objetivos e a expor nossas ideias de maneira mais claras para aqueles que o leem.

### **3.2 Caracterização da pesquisa**

Quanto à natureza a pesquisa se caracteriza em resumo de assunto. Para Andrade (2006, p. 123) pesquisas com essa natureza são fundamentadas em trabalhos mais avançados, publicados por autoridades no assunto, mas não significa a simples cópia de ideias.

A abordagem caracteriza-se por ser qualitativa. De acordo com Borges (2012, p. 35) este tipo de pesquisa permite examinar e refletir de maneira particular os casos de assédio moral nas agências bancárias.

Quanto aos objetivos a pesquisa se caracteriza como sendo exploratória. Para Andrade (2006, p. 124) é nesse tipo de pesquisa que podemos definir objetivos e a partir de então formular hipóteses.

Os procedimentos técnicos utilizados nesta pesquisa foram o bibliográfico e o documental ou fontes secundárias. Documental, pois se utiliza de documentos oriundos do Judiciário como fonte de dados. Para Marconi e Lakatos (2007, p. 176) na pesquisa documental a fonte de coleta de dados está restrita a documentos, escritos ou não, constituindo o que se denomina de fontes primárias.

Marconi e Lakatos (2007, p. 185) dizem que:

A pesquisa bibliográfica, ou de fontes secundárias, abrange toda bibliografia já tornada pública em relação ao tema de estudo, desde publicações avulsas, boletins, jornais, revistas, livros, pesquisas, teses, material cartográfico etc., até meios de comunicação orais: rádio, gravações em fita magnética e audiovisuais: filmes e televisão. Sua finalidade é colocar o pesquisador em contato direto com tudo o que foi escrito, dito ou filmado sobre determinado assunto, inclusive conferências seguidas de debates que tenham sido transcritos por alguma forma, quer publicadas, quer gravadas.

Por ter sido desenvolvida com o auxílio de obras já publicadas a pesquisa se caracteriza como bibliográfica.

### **3.3 Coleta de dados**

A coleta de dados é a fase em que são recolhidos os dados necessários para que a pesquisa atinja o objetivo proposto.

Para Andrade (2006, p. 152) a coleta de dados é:

Constitui uma etapa importantíssima da pesquisa de campo, mas não deve ser confundida com a pesquisa propriamente dita. Os dados coletados serão posteriormente elaborados, analisados, interpretados e representados graficamente. Depois, será feita a discussão dos resultados da pesquisa, com base na análise e interpretação dos dados.

Para esta pesquisa a coleta de dados foi feita pelo site do TRT da 3ª Região. Foram coletados 40 acórdãos, nos quais 10 deles o assédio moral se configurou.

### **3.4 Amostragem**

A amostra para a realização da pesquisa foi colhida no site do TRT da 3ª Região e colhidas as que primeiro foram encontradas em que o assédio moral foi identificado, ou seja, por conveniência.

De acordo com Marconi e Lakatos (2007, p. 165) a amostra é uma parcela convenientemente selecionada do universo (população); é um subconjunto do universo. Desta forma a amostra selecionada para este trabalho mostra a realidade do universo pesquisado.

### **3.5 Estratégias de coletas de dados**

Esta é uma pesquisa que se utiliza de jurisprudências como fonte de dados para buscar alcançar os objetivos propostos. Desta forma, foram pesquisados no site do TRT 3ª Região do Estado de Minas Gerais, todas as jurisprudências analisadas nesta pesquisa.

Foram recolhidos 40 acórdãos onde se alegavam ter ocorrido o assédio moral, mas só foram de fato evidenciados, 10 casos onde o assédio se configurou dos quais foram analisados textualmente 05 deles.

### **3.6 Estratégias de tratamento e análise de dados**

O tratamento dos dados coletados foi feito com o objetivo de esclarecer sobre o tema assédio moral e apontar meios de prevenção do mesmo. A coleta se deu entre fevereiro de 2012 e março de 2013.

Foram identificados por meio da leitura dos acórdãos os requisitos para a configuração do assédio moral, as formas utilizadas pelos agressores e a partir dessas observações sugerir meios que possam vir a prevenir o assédio moral dentro de agências bancárias.



## **CAPÍTULO 4 ANÁLISE DE DADOS**

### **4.1 Caracterização dos casos de assédio em agências bancárias do Estado de Minas Gerais**

Como já foi dito anteriormente o assédio moral é um mal que atinge os ambientes de trabalho de modo geral. Ele é uma violência contra a honra, a dignidade e a segurança do trabalhador. Marie-France Hirigoyen no seu livro *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano* chama aquele que pratica esta violência de perverso, pois a maneira como esta violência vem sendo praticada é doentia e perversa. E por ser uma violência perversa ela causa grandes malefícios não só para o psíquico do que sofre com ela, mas traz também doenças físicas que acabam por deixar este trabalhador sem condições de trabalhar com a mesma eficiência de antes ou até se afastar do trabalho.

Hirigoyen (2011, p. 12) diz ainda que nesses casos o agressor sente que para existir deve rebaixar, diminuir alguém para adquirir uma boa autoestima, pois são ávidos de admiração e aprovação.

Neste trabalho estudou-se este fenômeno dentro de agências bancárias e mais especificamente as do Estado de Minas Gerais. Escolhemos este ramo de mercado, pois ele é um dos que a concorrência, a busca ininterrupta por atingir metas altíssimas, são mais acentuados. Foram coletados 40 acórdãos dos quais apenas 10 foram caracterizados o assédio moral. Serão estes 10 acórdãos que utilizaremos para analisar a forma como o assédio moral vem afetando os ambientes laborais bancários.

Os ambientes bancários são caracterizados pelo seu alto nível de competitividade, exigências exacerbadas do trabalhador que é sempre cobrado por maior produtividade vivendo em um ambiente de constante pressão por cumprimento de metas, maior produtividade, diminuição de custos sendo que este deva estar atrelado ao aumento da qualidade dos serviços.

O primeiro caso que iremos analisar é o RO 0000593-65.2011.5.03.0024, onde a reclamante Aline Pereira Brandão alega ter sofrido assédio moral advinda da gerencia do Itaú Unibanco. Pelo que demonstraram as testemunhas Ana de Jesus e Camila Silva (fls. 294/295), interrogadas a rogo

da autora, e a depoente Camila Penido (fls. 295/296), inquirida por solicitação dos réus,

os reclamados exigiam a utilização de chapéus e gorros de Papai Noel, assim como de perucas, no escopo de chamar a atenção dos clientes”, a contrariar a NR 17 do Ministério do Trabalho, que assim dispõe: “5.13. É vedada a utilização de métodos que causem assédio moral, medo ou constrangimento, tais como: ...b) exigência de que os trabalhadores usem, de forma permanente ou temporária, adereços, acessórios, fantasias e vestimentas com o objetivo de punição, promoção e propaganda.

Esses depoimentos mostram claramente o abuso de poder, a exposição do trabalhador por meio de humilhações e situações constrangedoras, por parte da gerencia do banco. A forma como eram impostas as punições mostra o intuito de constranger publicamente o funcionário que não cumprisse as metas.

Como o próprio processo cita a NR (Norma Regulamentadora) 17 do Ministério Público é vedada a utilização de métodos que causem assédio moral, medo ou constrangimento.

Neste caso o assédio moral é o vertical descendente, pois é praticado pela gerência visando constranger, abalar, denegrir e humilhar o trabalhador. Esse é o tipo mais comum de assédio e no caso das gerencias de banco é o mais comum pelo fato de a gerencia possuir certa autonomia dentro das agencias.

No processo RO 0000616-12.2011.5.03.0153 esse abuso de poder por parte dos gerentes bancários é bem evidenciado.

(...) havia no reclamado um gerente geral, de nome Anelo da Silva Tosi, declarando a depoente que o tratamento por ele dispensado aos funcionários do reclamado era péssimo, exemplificando a depoente com palavras como vagabunda, inclusive fazendo comparações em reuniões, fazendo alusão a prostitutas, quando disse que nada poderia ser feito aos clientes se estes não fornecessem uma contrapartida, como compra de produtos; que também destratava os funcionários na presença de clientes, inclusive utilizando palavras de baixo calão como “filhas da puta”; que os fatos acima narrados envolvem não somente a depoente, como a reclamante; que os empregados do reclamado também sofriam pressões, com ameaças de serem dispensados, caso não conseguissem vender os produtos comercializados pelo reclamado; que também havia um grande pressão para atingir de metas, se recordando a depoente de uma determinada campanha, que, pelo que se recorda, foi denominada Super Star, quando além da pressão de ser dispensada do reclamado, a outra penalidade para aqueles que não conseguissem atingir a meta fixada na campanha, era manter um bonequinho de pelúcia, representando um macaco, denominado local como “mico estrela”, sobre a mesa de trabalho ou transportando-o dependurado no crachá utilizado no trabalho ou transportado pelo

empregado por toda agência, inclusive quando ia ao banheiro; que havia uma avaliação de rendimento semanal, permanecendo com o boneco de pelúcia o funcionário que tivesse o menor rendimento; que o procedimento acima narrado ocorreu por determinação da gerência; que tanto a depoente como a reclamante já tiveram a companhia do macaquinho nas dependências do reclamado; que depoente e reclamante já foram questionadas por clientes dos motivos de estarem na companhia do mencionado bicho de pelúcia enquanto exerciam suas atividades no reclamado. (...) houve campanhas em que se davam bonecos aos funcionários dependendo dos resultados; para os primeiros se dava Leão ou Tigre e para quem ficasse em último se dava o Mico. (fls. 2200/2201)

A pressão feita por meio de ameaças de dispensa do trabalho, insinuações maldosas, humilhações na frente de terceiros, todos estes fatos caracterizam a prática do assédio moral. Estas são situações as quais os trabalhadores são resguardados pelas leis trabalhistas que obrigam o empregador a oferecer um local de trabalho seguro e sadio. Entende-se então que a ocorrência do assédio moral é uma violação de tais direitos, pois torna o ambiente laboral para quem é agredido um local doentio levando este trabalhador a sofrer de doenças gravíssimas.

O processo RO 0046600-96.2009.5.03.0150 é outro caso há uma cobrança excessiva por cumprimento de metas do reclamado para com a reclamante. Ficou evidenciado que a forma como o gerente a tratava a prejudicou emocionalmente e de forma visível a outros funcionários.

(...) que o gerente geral era o Sr. Giovanni Leão; que o gerente geral não tratava bem a reclamante; que o gerente geral era enérgico com a reclamante; que na visão da depoente, havia perseguição do gerente; que já presenciou o gerente geral tratando a reclamante de forma agressiva, gesticulando; que já presenciou cobranças no sentido de que as metas não fossem cumpridas a reclamante seria dispensada; que o gerente geral já disse para a reclamante que se ela se afastasse por período longo isso poderia prejudicá-la; que nunca viu a reclamante discutindo com o gerente; que já viu a reclamante chorando, depois de conversar com o gerente; que sempre que a reclamante tinha um contratempo com o gerente, quase toda semana, ela chorava." (fls. 275/276)

A falta de ação para inibir essa prática vem de todos que não querem admitir que tais violências aconteçam tão próximas. Hirigoyen (2011, p. 12) diz que fez-se pouco caso das vítimas, que passam por fracas ou pouco espertas, e a pretexto de respeitar a liberdade do outro, podemos ser levados a ficar cegos diante de situações graves. Acaba-se por deixar para lá sem se compadecer da situação vivida pelo agredido. Algumas vezes o medo de se tornar alvo das agressões, pode fazer com que as pessoas não se manifestem

diante dessa situação. Esse isolamento e falta de compreensão dos colegas de trabalho acaba por deixar a vítima mais fragilizada ainda. No processo 0054700-22.2007.5.03.0017, declarou a testemunha Ana Paula de Souza Castilho, às fls. 448/449, que:

trabalhou com o Reclamante no mesmo setor, embora em unidades diferentes; que o Sr. Jumar era superintendente da depoente e do reclamante; que participou da reunião de apresentação dos 4 novos empregados contratados para a UPJ e que normalmente o Sr. Jumar iniciava as reuniões quando da presença da maioria dos convocados; que nesse dia a reunião começou às 8h50, embora a reunião estivesse marcada para às 9h; que por volta das 8h58 o Reclamante adentrou na sala de reuniões e o Sr. Jumar interrompeu a reunião e “irado, soltou os cachorros”, dizendo que era um absurdo o Reclamante chegar fora do horário e que isso não poderia mais se repetir; que, nesse dia, no primeiro contato, somente isso foi dito, que nas outras reuniões que eram feitas mensalmente o Reclamante era sempre mencionado como exemplo negativo, tanto em pontualidade como em produção; que o reclamante era chamado de “lanterninha” entre todos os gerentes, embora nem sempre isso fosse verdade; que em igualdade de situações entre os gerentes havia sempre uma conotação pejorativa dada ao Reclamante; (...) que o Sr. Jumar tratava de forma desigual para pior sempre o Reclamante e com os outros havia uma relação mais cordial; que a situação de tratamento desigual era tão evidente que antes das reuniões o comentário era de que o que aconteceria com o Reclamante naquele evento; que o Reclamante saía dessas reuniões; (...); que os colegas sentiam-se constrangidos quanto aos comentários feitos ao Reclamante nessas reuniões; que cerca de 4 meses antes da saída do Reclamante este havia atingido as metas para determinada premiação e no meio da reunião o Sr. Jumar mudou os critérios dessa premiação e o Reclamante não foi premiado; (...) que se outro colega não tivesse atingido a meta o tratamento era melhor do que aquele dispensado ao Reclamante (...).

Dentre os acórdãos analisados dar para perceber a prevalência da busca por atingir metas o principal gerador das cobranças excessivas. Com essa desculpa gerentes e chefias de bancos abusam do poder, se utilizando de meios sórdidos no tratamento dispensado aos funcionários. O alcance de metas absurdas se torna álibi para todo tipo de agressão.

#### **4.2 Modos de Prevenção do assédio moral nas agências bancárias**

Por ser uma violência silenciosa, conseguir provas palpáveis da ocorrência deste tipo de violência é uma tarefa muito difícil e na grande maioria das vezes quem sofre o assédio não vê saída para aquela situação e se vê de mãos atadas. O agredido não encontra meios de provar a violência por estar

fragilizado. Outras vezes a falta de informação o faz pensar que ele não tem outra saída a não ser aceitar calado.

Muito tem se falado de como se configura ou como deve ser punido quem pratica o assédio moral, mas o que a nosso ver deve ter mais enfoque e investimento tanto das organizações como também da sociedade como um todo é a prevenção, pois além de evitar que muitos trabalhadores sofram com este mal, é um meio mais barato para as partes envolvidas.

As formas de tratamento, assim como as de caracterização, são muitas e devem ser adequadas a cada caso. Uma lei específica sobre o tema, onde os que praticassem essa violência fossem punidos de maneira exemplar poderia ser uma forma de intimidar os agressores mostrando a estes que quem pratica o assédio moral sofre as consequências como em outro crime qualquer.

Mas o principal meio de prevenção do assédio moral é a informação, ou seja, por meio do esclarecimento, da conscientização dos que fazem parte das relações de trabalho tornar o assédio conhecido de todos. Em relação a isto Hirigoyen (2011, p. 201) fala que a prevenção passa antes de mais nada, por ações de informação das vítimas, dos empregados e das empresas.

O diálogo é outra forma de prevenção do assédio moral. Ainda mencionando a mesma autora (p. 200), ela diz que o assédio se instala quando o diálogo é impossível e a palavra daquele que é agredido não consegue fazer-se ouvir. Prevenir é, portanto, reintroduzir o diálogo e uma comunicação verdadeira de modo que esta forma de diálogo leve a real resolução do conflito.

#### **4.2.1 A importância da informação para a prevenção do assédio moral**

Como já mencionado, a informação é uma arma muito forte contra a prática do assédio moral. Para Ferreira (2010, p. 137) a prevenção tem seu ponto de partida na conscientização, a qual, por sua vez, deve partir primeiramente da direção da empresa.

É por meio da informação que as pessoas passam a conhecer o tema e dessa forma identificar mais rápido e saberem que podem se defender. A ignorância torna as pessoas mais conformadas com a própria situação e no caso do assédio a falta de conhecimento do que seja esse mal pode fazer com

o assediado se julgue em uma situação sem solução ou até que ele próprio pode ser o culpado por aquilo estar acontecendo com ele.

E a empresa tem um papel fundamental na hora de esclarecer o seu funcionário a começar por um código de ética que demonstre claramente a repulsa da empresa em relação aos relacionamentos travados entre os que convivem. Deve-se também, deixar claro que a empresa não fará 'vista grossa' para aquele que se utilizar deste método.

Nos casos analisados neste trabalho percebe-se que os que sofreram com as agressões, de alguma forma, sabiam sobre o tema, pois levaram o caso até a justiça conseguindo provar que de fato o assédio aconteceu. O que nos faz concluir que mesmo sendo informado sobre o tema o assédio ainda encontra meios de se instalar, mas que é por meio deste conhecimento que os que sofreram com assédio souberam que medidas tomar para que aqueles que praticaram fossem devidamente punidos.

Mas esta medida ainda encontra barreiras, pois ainda há muitas empresas que não reconhecem a existência desta violência. Isso dificulta a transmissão de informações e conseqüentemente a conscientização do trabalhador sobre o tema.

#### **4.2.2 Canais de comunicação**

O diálogo é outro caminho para a prevenção do assédio moral. A conversa é o meio mais racional para a resolução de problemas e é por meio dela que as pessoas devem resolver seus conflitos.

No caso das empresas, a criação de canais seguros de comunicação é um meio barato e eficaz para que os funcionários possam solucionar impasses entre eles, como: reuniões para tratar de possíveis conflitos, ter um canal direto com o RH (Recursos Humanos) da empresa para que o funcionário se sinta seguro ao expor a sua situação, promover atividades lúdicas que estimulem os funcionários a se comunicarem com os seus colegas.

Medidas simples podem fazer com que ambiente de trabalho se torne mais saudável e seguro ao ver que a empresa não tolera esse tipo de comportamento.

### 4.2.3 Ouvidorias

É responsabilidade da empresa ofertar ao trabalhador um ambiente sadio e seguro para que as tarefas sejam realizadas da melhor forma possível e a dignidade do trabalhador seja mantida. Por este motivo a empresa não pode presenciar casos de desrespeito ao trabalhador e não tomar providências para que isso não mais aconteça.

Nascimento (2011, p. 141) enumera as desculpas mais corriqueiras de empresas que não estão dispostas a reconhecer a existência do assédio moral e a ajudar os que sofrem com ele:

a primeira racionalização consiste em argumentar que realizar críticas ácidas ou brincadeiras à custa de outro trabalhador forma parte da “naturalidade” de trabalho em uma empresa e que o humor e os sarcasmos formam parte da natureza humana (...). A segunda racionalização com que as organizações se evadem ao afrontamento do problema é invocar a natureza conflitual de toda relação humana e de todo grupo constituído por seres humanos com distintos caracteres, ponto de vista, opiniões e ideias sobre os mesmos temas. A terceira desculpa utilizada pelas empresas para negar a existência do terror psicológico no ambiente de trabalho é o velho argumento de que eventuais críticas severas despertariam os indolentes, mobilizariam os preguiçosos, advertiriam os mal-intencionados e motivariam os passivos, de forma a tonificar saudavelmente toda a força de trabalho, a renovar o vigor de toda a empresa e a servir de casos exemplificativos na área de recursos humanos. A quarta maneira de ignorar o assédio por parte da empresa é apelar à esfera da intimidade e maturidade pessoal dos envolvidos para desse modo não ter que intervir.

Todas essas atitudes de negligência por parte dessas organizações só estimulam a prática do assédio. Empresas comprometidas com o bem estar dos seus funcionários devem mostrar da maneira mais clara possível que não tolera esse tipo de atitude e que a pratica de tal violência será passível de penalizações.

Uma forma eficaz de avaliar o ambiente de trabalho são as ouvidorias que por meio do RH verificam a forma como os trabalhadores estão se relacionando entre si e como resolvem os seus conflitos e a partir daí promover formas de solucionar os problemas.

#### **4.2.4 Trabalho em equipe**

Um dos sintomas da grande concorrência no mercado de trabalho é o aumento do individualismo. As pessoas deixam de dar importância ao sofrimento do outro e a se importam muito mais com o seu próprio “mundinho”.

Esse fato faz com que os ambientes laborais se tornem mais hostis e inseguros, pois as pessoas não sentem mais que podem contar umas com as outras, ocasionando o aparecimento de violências como o assédio moral.

O trabalho em equipe pode ser, junto com as outras medidas já mencionadas, mais uma forma de neutralizar este mal dos ambientes de trabalho. A equipe faz com que cada indivíduo passe a ser visto e o trabalho dele passe a ter mais relevância para os seus colegas.

#### **4.2.5 Legislação específica**

A importância da criação de uma lei específica não está só em punir os agressores, mas também em esclarecer e mostrar ao trabalhador que o sofrimento dele não será mais banalizado ou ficar impune. Com isso o trabalhador se sente mais resguardado no seu direito e passa a reivindicá-lo.

A legislação irá mostrar quais as obrigações e que tipo de conduta a empresa deve ter em relação ao assédio moral e como ela pode ser responsabilizada pela negligência caso o assédio venha a acontecer no seu ambiente de trabalho. Isso fará com que as organizações passem a fiscalizar, a informar e a alertar seus funcionários em relação à prática do assédio.

É por meio da criação dessa legislação que as características do assédio se tornaram mais específicas e fáceis de identificar e tratar para sociedade como um todo e desmotivará pessoas mal intencionadas a tentarem se beneficiar ilicitamente.



## **CAPÍTULO 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Neste trabalho pudemos perceber quanto o assédio moral é nocivo ao ambiente de trabalho, ao trabalhador, à organização e a sociedade como um todo.

A forma como ele vem se alastrando nas organizações está chamando a atenção de várias áreas do conhecimento que estão buscando compreendê-lo melhor. Mas por ser um mal que atinge o psíquico do indivíduo o assédio não é identificado facilmente, mas as consequências dele são absolutamente destrutivas. O trabalhador que sofre com este mal pode apresentar várias doenças que acabam por tirá-lo de sua vida laboral, social e familiar.

Outro ponto é a forma como o assédio moral incide sobre a organização e sobre a sociedade, pois com a diminuição da capacidade de trabalho do funcionário agredido ou até mesmo o afastamento gera custo e a empresa perde desempenho. Já a sociedade acaba pagando todos os custos com os tratamentos de saúde, pensões e aposentarias e ainda perde mais um indivíduo que gerava receita e que passou a gerar despesas. Dizer que há uma maneira específica de reparar a vítima pelos danos causados pelo assédio moral é muito complexo, pois é uma doença que atinge principalmente o psíquico da pessoa e o grau destes danos, podem ser irreversíveis.

Uma das maneiras que vemos de acabar com estas situações que expõem o trabalhador a tão nocivo mal é a criação de leis rígidas para punir quem pratica e quem é conivente com a violência.

É por meio da prevenção que vemos a solução efetiva para esta patologia. Começando pela conscientização por meio do acesso à informação, criação de canais seguros de comunicação, ouvidorias dentro da organização, incentivar o trabalho em equipe, etc.

O que não pode mais acontecer é a falta de interesse das organizações em acabar com o assédio moral e negligenciar a sua existência com desculpas que não cabem mais em uma sociedade que a informação está aí para esclarecer e mostrar que há meios de eliminar esta patologia que vem destruindo o psíquico de muitos trabalhadores.

## **5.1 Sugestões para futuras pesquisas**

O assédio moral é uma violência que atinge não só aquele que sofre com as agressões. Ele atinge o ambiente de trabalho, a organização como um todo, a família do agredido e a sociedade.

Uma sugestão para futuras pesquisas seria identificar os danos que o assédio moral pode causar em cada esfera da sociedade e também os custos que este mal gera para toda a sociedade.

Outra sugestão de pesquisa é estudar os efeitos da criação de leis específicas nas cidades brasileiras que já possuem uma legislação específica para o tema.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

FREITAS, Maria Ester de. HELOANI, Roberto. BARRETO, Margarida. **Assédio moral no trabalho.** – São Paulo: Cengage Learning, 2008.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho.** – 2ª ed. Campinas: Russell Editores, 2010.

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho.** 2ª ed. (ano 2008), 2ª reimpr. Curitiba : Juruá, 2010.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano.** Tradução de Maria Helena Kühner. – 13ª ed. – Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011.

SEVERINO, Antônio Joaquim. **Metodologia do trabalho científico.** – 22. Ed. – São Paulo: Cortez, 2002.

ANDRADE, Maria Margarida de. **Introdução à metodologia do trabalho científico: elaboração de trabalhos na graduação.** – 7ª ed. 2ª reimpressão – São Paulo: Atlas, 2006.

NASCIMENTO, Sônia A. C. Mascaró. **O assédio moral no ambiente de trabalho.** Jus Navigandi, Teresina, ano 9, n. 371, 13 jul. 2004. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/5433>>. Acesso em: 28 mar. 2012.

AGUIAR, Maria Rita Manzarra Garcia de. **Assédio moral: problema antigo, interesse recente.** Jus Navigandi, Teresina, ano 13, n. 1907, 20 set. 2008. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=11741&p=1>>. Acesso em: 28 mar. 2012.

MEDEIROS, Francisco Júnio Sá de. **Assédio moral nas organizações do Estado do Piauí: um estudo teórico-jurisprudencial.** – 2012.

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

LACATOS, Eva Maria. MARCONI, Monica de Andrade / **Fundamentos de metodologia científica.** – 6. Ed. – 4. reimpr. – São Paulo: Atlas, 2007.

TARCINATO, João Sérgio de Castro. GUIMARÃES, Cerise Dias. **Assédio moral no ambiente de trabalho.** – 2004.

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

AGUIAR, Maria Rita Manzarra Garcia de. **Assédio moral: problema antigo, interesse recente.** – 2008. Disponível em: <  
<http://www.buscalegis.ufsc.br/revistas/files/journals/2/articles/23981/public/23981-23983-1-PB.pdf>> Acesso 22 de janeiro de 2013.

**ANEXOS**

**RELAÇÃO DE ACÓRDÃOS ANALISADOS**

- 1) RO 0054700-22.2007.5.03.0017, Rel. Luiz Otavio Linhares Renault, TRT DA 3ª REGIÃO, julgado em 28/05/2008, DJT 07/06/2008.
- 2) RO 0064300-26.2009.5.03.008, Rel. Rogério Valle Ferreira, TRT DA 3ª REGIÃO, julgado em 09/02/2010, DJT 22/02/2010.
- 3) RO 0130700-04.2009.5.03.0111, Rel. José Marlon de Freitas, TRT DA 3ª REGIÃO, julgado em 25/05/2010, DJT 07/06/2010.
- 4) RO 0153500-36.2009.5.03.0140, Rel. José Marlon de Freitas, TRT DA 3ª REGIÃO, julgado em 08/06/2010, DJT 21/06/2010.
- 5) RO nº 0046600-96.2009.5.03.0150, Rel. Emerson José Alves Lage, TRT DA 3ª REGIÃO, julgado em 24/08/2010, DJT 06/09/2010.
- 6) RO 0000593.65.2011.5.03.0024, Rel. Sebastião Geraldo de Oliveira, TRT DA 3ª REGIÃO, julgado em 07/03/2012, DJT 07/03/2012.
- 7) RO nº 0000616-12.2011.5.03.0153, Rel. Paulo Roberto Sifuentes Costa, TRT DA 3ª REGIÃO, julgado em 13/03/2012, DJT 19/03/2012.
- 8) RO nº 0001124-30.2010.5.03.0108, Rel. Danilo Siqueira da C. Faria, TRT DA 3ª REGIÃO, julgado em 18/04/2012, DJT 30/04/2012.
- 9) RO nº 0001166-58.2011.5.03.0039, Rel. Maria Lucia Cardoso Magalhães, TRT DA 3ª REGIÃO, julgado em 06/02/2013, DJT 05/02/2013.
- 10) RO nº 0000709-38.2012.5.03.0153, Rel. Paulo Maurício Ribeiro Pires, TRT DA 3ª REGIÃO, julgado em 25/02/2013, DJT 01/03/2013.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO  
ESTADO DE MINAS GERAIS  
Processo: 0054700-22.2007.5.03.0017 RO  
Órgão Julgador: Quarta Turma  
Relator: Luiz Otavio Linhares Renault  
Revisor: Julio Bernardo do Carmo  
Vara de Origem: 17a. Vara do Trab.de Belo Horizonte  
Publicação: 07/06/2008  
Divulgação: DJMG . Página 13. Boletim: Sim.  
Tema: Assédio moral - cobrança de meta  
Recorrentes: Alfredo Barbosa dos Santos (1)  
                  Banco Itaú S.A. (2)  
Recorridos: os mesmos

EMENTA: ASSÉDIO MORAL INDENIZAÇÃO TRABALHISTA METAS E MOTES AUTO-SUPERAÇÃO EM FACE DE DETERMINADO PADRÃO DE PRODUÇÃO EMPRESARIAL PESSOA HUMANA E MÁQUINA DE RESULTADOS - Quando se fala em assédio moral, diante se está de um ato perverso e intencional, que produz sofrimento ao empregado. Segundo Marie-France Hirigoyen, por assédio moral, no ambiente laboral, temos que compreender que se trata de toda e qualquer conduta abusiva, que se manifesta, sobretudo, por ações ou omissões, por comportamentos, palavras, gestos, escritos, que possam trazer dano aos direitos da personalidade, à dignidade, à honra, ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, colocando em perigo seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho. Para a identificação do assédio moral, nas relações de trabalho, torna-se necessário que a dignidade do trabalhador, em seus múltiplos aspectos, seja violada por condutas abusivas, omissivas ou comissivas, desenvolvidas dentro do ambiente profissional, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções. Conceitualmente, podemos dizer que o assédio moral caracteriza-se, via de regra, quando um empregado sofre algum tipo de perseguição no ambiente de trabalho, o que acaba por provocar uma espécie de psico-terror na vítima, desestruturando-a psicologicamente. Obviamente que o assédio moral pode se caracterizar de várias formas dentro do ambiente de trabalho, até mesmo entre colegas do mesmo nível. Todavia, o terrorismo psicológico mais frequente no ambiente de trabalho é aquele denominado de assédio descendente ou vertical, que se tipifica pelo abuso do poder empregatício, diretamente ou por superior hierárquico. Por se tratar de um instituto novo, com a sua completa tipificação ainda em aberto, inúmeras variações de comportamento do sujeito ativo podem se enquadrar na figura do assédio. De qualquer forma, é preciso se ter presente que o assédio moral viola a dignidade da pessoa humana, princípio em que se fundamenta todo o ordenamento jurídico, devendo, por isso, ser reprimido, pois causa sofrimento físico e psicológico ao empregado. Por outro lado, o cotidiano de um ambiente de trabalho pode, muitas vezes, se revestir de conflitos de interesses, de estresse, de gestão por injúria e até mesmo de agressões ocasionais, comportamentos esses que não caracterizam, necessariamente, o assédio moral. As divergências entre empregado e empregador, entre subordinados e superior hierárquico, quando travadas dentro de um clima de respeito mútuo, sem a presença da perversidade, é algo normal e até construtivo. Porém, o que não pode ocorrer, por detrás de divergências profissionais, é a violência, o desrespeito e a perseguição. A pós-modernidade, além das características tecnológicas relacionadas com a informação, assim como aquelas referentes ao comportamento humano, tem-se marcado pela competitividade, pela produtividade, pela superação constante de metas, pelos círculos de qualidade, pela otimização de resultados e pela eficiência. No entanto, é importante também que se respeite o ser humano, na sua limitação e na sua individualidade. Cada pessoa é um ser único, com seus acertos e seus desacertos, com suas vitórias e suas derrotas, com suas facilidades e suas dificuldades. Existe, por conseguinte, um limite no exercício do poder empregatício, que se esticado além do razoável atinge a dignidade do trabalhador, que não pode ser tratado como se fosse uma máquina programada para a produção. Max Weber, em viagem aos Estados Unidos da América do Norte, para participação em um congresso, permaneceu naquele país por alguns meses, visitando várias cidades industriais. Ao passar por Chicago comparou-a "a um homem cuja pele foi arrancada e cujas entranhas vemos funcionar". Não creio que, de lá para cá, a situação tenha melhorado; parece que piorou. As descobertas tecnológicas acarretaram mudanças profundas nas relações de trabalho maior produtividade; melhor qualidade; menor

custo. Do empregado monoqualificado, passamos para o empregado poliqualificado (multifunctions workers); do fragmento do saber do operário - uni-atividade, passamos para o múltiplo conhecimento pluriatividade. No fundo, a pós-modernidade tem exigido cada vez mais do empregado, deflagrando modos de comando da prestação de serviço, que vão além do razoável. É preciso que o empregador não abuse deste direito inerente ao contrato de emprego e respeite o prestador de serviços, quando lhe exige resultados e atingimento de metas, sempre crescentes. Neste contexto, as doenças psíquicas apontam uma tendência para a maior causa de afastamento do trabalho no mundo, consoante dados da OIT. No Brasil, o quadro não é muito diferente. Permissa venia, o trabalhador pós-moderno, como o Reclamante e tantos outros, não deve receber um tratamento excessivamente rigoroso e desrespeitoso, como se fosse uma máquina funcionando sob constante cobrança, a cada dia atingindo e superando metas propostas pela chefia.

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos de recurso ordinário, interposto de decisão proferida pelo Juízo da 17a. Vara do Trabalho de Belo Horizonte, em que figuram como Recorrentes ALFREDO BARBOSA DOS SANTOS e BANCO ITAÚ S.A. e, como Recorridos, OS MESMOS.

#### RELATÓRIO

O Juízo da 17a. Vara do Trabalho de Belo Horizonte, através da decisão exarada pelo Exmo. Juiz DANIEL GOMIDE SOUZA, às fls. 452/458, julgou PROCEDENTES, EM PARTE, os pedidos formulados por ALFREDO BARBOSA DOS SANTOS em face do BANCO ITAÚ S.A., para condenar o Reclamado a pagar ao Reclamante complementação do benefício previdenciário, observando os termos da cláusula 26a. da CCT 06/07, com o pagamento complementar de férias + 1/3 e 13o. salário sobre o período de afastamento e FGTS + 40% sobre a complementação e 13o. salário; honorários advocatícios de 15% sobre o valor líquido da condenação; determinou a retificação da data de saída do Autor, para constar demissão em 13.05.2007.

A decisão de fls. 466/467 acolheu os embargos de declaração opostos pelo Reclamado às fls. 460/462 para esclarecer que deverá ser observado na execução de sentença o art. 71 do CPCJT, ex-Providimento 02/2002 do TST, e julgou procedentes, em parte, os opostos pelo Reclamante às fls. 463/465, para esclarecer que a contradita da testemunha Roberto Campos foi rejeitada, sob protestos do Reclamante e determinar que conste na conclusão da decisão de fl. 458 que houve deferimento ao Reclamante do benefício da justiça gratuita.

Recorrem as partes.

Insurge-se o Reclamante, às fls. 468/482, alegando que o d. Juízo de origem acolheu a contradita arguida pelo Reclamado por ter a testemunha ajuizado ação contra o Reclamado, mas não acolheu a contradita apresentada pelo Autor em relação à testemunha do Reclamado, que ocupa cargo de confiança no Banco. Pede que seja valorada corretamente a oitiva da sua testemunha e acolhida a contradita em relação à testemunha do Reclamado. Afirma que restaram comprovadas nos autos as humilhações que sofreu no curso do contrato de trabalho, fazendo jus ao dano moral postulado. Aduz que foi dispensado injustamente, enquanto usufruía auxílio-doença, suspendendo-se o contrato de trabalho, devendo ser reintegrado no Reclamado. Pede a inversão do ônus de sucumbência quanto aos honorários periciais.

O Reclamado recorre às fls. 489/501, sustentando que o Obreiro se encontrava apto no exame demissional, não podendo ser considerada nula a dispensa. Entende indevida a cláusula convencional que assegurou ao Obreiro a complementação do benefício previdenciário, férias e 13o. salário. Afirma que a depressão grave não guarda nexos de causalidade com o trabalho realizado no Banco, conforme apurado pela prova pericial. Assevera que o Autor não preencheu os requisitos da Lei 5.584/70, sendo indevida a condenação do Reclamado em honorários advocatícios. Caso mantidos os honorários advocatícios pede a sua redução.

Contra-razões às fls. 504/514 e 516/523, ofertadas, respectivamente, pelo Reclamado e Reclamante.

Dispensado o parecer da d. Procuradoria, em conformidade com o artigo 44 da Consolidação dos Provimentos da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho.

É o relatório.

VOTO

JUÍZO DE ADMISSIBILIDADE

PRELIMINAR DE NÃO CONHECIMENTO DO RECURSO DO SEGUNDO RECLAMADO, POR DESERÇÃO, QUE ARGUO DE OFÍCIO

A Instrução Normativa n. 15, de 1998 do TST, giza que o depósito recursal deverá ser efetuado



em qualquer agência da CAIXA ou, não estando esta presente na localidade, em banco credenciado pelo FGTS, e que o depósito seja efetuado em conta vinculada do FGTS.

Por seu turno, a Instrução Normativa n. 20, de 2002 item 04, do TST, dispõe que “as custas e os emolumentos deverão ser recolhidos nas instituições financeiras integrantes da Rede Arrecadadora de Receitas Federais”.

De outro lado, a Instrução Normativa n. 21, de 2002, do TST (Resolução 115/2002, publicada no D.J. em 16/1/2003, e republicada no D.J. de 4/7/2003), regulamentou o recolhimento de custas processuais junto ao Banco do Brasil e à Caixa Econômica Federal mediante modelo único padrão de guia, excetuando apenas o recolhimento dos depósitos recursais, autorizando o recolhimento diretamente junto a essas instituições ou mediante TED (Transferência Eletrônica Disponível), e com a utilização da guia padronizada, cujo modelo instituiu (item II), devendo utilizar o código “ID” (Identificação de Depósito), caso opte por recolhimento via TED (item IV), devendo a parte depositante apresentar o recibo nos autos do processo a que se referir o depósito (item V).

No mesmo sentido, os artigos 65 e seguintes da Consolidação dos Provimentos da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho.

Logo, as normas são claras: é inválido o depósito recursal efetuado em banco não oficial.

O entendimento jurisprudencial deste Regional não discrepa, senão endossa o posicionamento adotado, como se verifica do aresto abaixo colacionado:

“EMENTA: RECURSO ORDINÁRIO - DESERÇÃO - PREPARO INADEQUADO – No âmbito deste Egrégio Tribunal Regional, apenas o Banco do Brasil e a Caixa Econômica Federal - CEF - estão autorizados a recolher as custas processuais através da guia DARF. Doutro tanto, o artigo 899 da CLT prevê como requisito objetivo para interposição de recursos, o depósito prévio na conta vinculada do empregado. A Instrução Normativa n. 15/98 do Colendo TST estabelece que o aludido depósito recursal deverá ser efetuado em qualquer agência da CAIXA ou, na sua falta, em qualquer banco integrante da rede arrecadadora do FGTS. Portanto, o depósito recursal só é válido quando efetuado na CEF ou no Banco do Brasil. Acrescente-se, ainda, que o Provimento n. 02 do TST/CGJT, de 2003, conforme o artigo 3o., parágrafo 4o., estabelece que os depósitos judiciais poderão ser realizados em qualquer agência do banco depositário (Banco do Brasil ou Caixa Econômica Federal)”. (01405-2005-035-03-00-5-RO – 2a. Turma – Rel. Juiz Paulo Maurício Ribeiro Pires – Publ. DJMG 28/3/2007)

No caso dos autos, infere-se às fls. 491/492 que o recolhimento das custas processuais e o pagamento do depósito recursal foram efetuados em agência do Banco Itaú, que é o próprio Reclamado, e não em instituição bancária oficial.

Todavia, o Reclamado não está autorizado a efetuar o preparo na própria instituição, para fins de recurso, tendo em vista que as únicas instituições bancárias que podem receber tais valores são a Caixa Econômica Federal e o Banco do Brasil S/A, conforme as normas internas emanadas desta Justiça Especializada, acima referidas.

Assim, efetuados o recolhimento das custas e o pagamento do depósito recursal em agência que não é instituição bancária credenciada para tanto e, sim em estabelecimento do próprio Banco Reclamado, o que pode representar mero registro contábil-financeiro, a deserção do recurso é medida que se impõe, faltando pressuposto objetivo de admissibilidade recursal.

Portanto, não conheço do recurso do Reclamado, porque deserto.

Conheço do recurso do Reclamante, porquanto próprio e tempestivo.

JUÍZO DE MÉRITO

RECURSO DO RECLAMANTE

CERCEAMENTO DE DEFESA – CONTRADITA

Alega o Autor que o d. Juízo de origem acolheu a contradita argüida pelo Reclamado por ter a testemunha ajuizado ação contra o Banco, mas não acolheu a contradita apresentada pelo Obreiro em relação à testemunha do Reclamado, que ocupa cargo de confiança no Banco.

A meu ver, o acolhimento da contradita, em relação à testemunha do Autor, pelo MM. Juízo de origem, importou em mácula ao direito constitucional de ampla defesa, no qual se insere o direito de acesso à prova.

É entendimento consolidado neste Eg. Tribunal que o simples fato de o Reclamante ter arrolado como testemunha, empregada ou ex-empregada que litiga contra o mesmo empregador, não induz suspeição, na inteligência da Súmula 357/TST. Muitas vezes, aquela testemunha é a única que teve ciência dos fatos debatidos na lide, pelo que o acolhimento de sua contradita implica, ao revés, ofensa ao direito constitucional de ampla produção de prova.

No entanto, a hipótese não é de se acolher a nulidade, mas de afastamento da contradita, conferindo valor probante às declarações da testemunha ANA PAULA DE SOUZA CASTILHO,

ouvida às fls. 448/449, que serão valoradas em consonância com o contexto probatório. No que tange à contradita ofertada pelo Reclamante em relação à testemunha do Reclamado, ROBERTO CAMPOS, por ter ele suposto interesse na causa, por ocupar cargo de confiança, ou ter sofrido coação para prestar depoimento, nada se provou nos autos, conforme se constata à fl. 449.

Rejeito.

#### INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS – ASSÉDIO MORAL

O Recorrente ajuizou a presente reclamação, objetivando, além de outras parcelas, o recebimento de indenização por dano moral, decorrente das humilhações que sofreu no ambiente de trabalho, sustentando ter o Reclamado, através de seus prepostos, praticado ato culposo que teria concorrido para o aparecimento ou agravamento da grave depressão, restando patente nos autos o nexo causal entre o trabalho e a doença desenvolvida.

*Data venia*, razão lhe assiste.

Quando se fala em assédio moral, diante se está de um ato perverso e intencional, que produz sofrimento ao empregado.

Segundo Marie-France Hirigoyen, por assédio moral, no ambiente laboral, temos que compreender que se trata de toda e qualquer conduta abusiva, que se manifesta, sobretudo, por ações ou omissões, por comportamentos, palavras, gestos, escritos, que possam trazer dano aos direitos da personalidade, à dignidade, à honra, ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, colocando em perigo seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho.

Para a identificação do assédio moral, nas relações de trabalho, torna-se necessário que a dignidade do trabalhador, em seus múltiplos aspectos, seja violada por condutas abusivas, omissivas ou comissivas, desenvolvidas dentro do ambiente profissional, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções.

Conceitualmente, podemos dizer que o assédio moral caracteriza-se, via de regra, quando um empregado sofre algum tipo de perseguição no ambiente de trabalho, o que acaba por provocar uma espécie de psico-terror na vítima, desestruturando-a psicologicamente.

Obviamente que o assédio moral pode se caracterizar de várias formas dentro do ambiente de trabalho, até mesmo entre colegas do mesmo nível.

Todavia, o terrorismo psicológico mais frequente no ambiente de trabalho é aquele denominado de assédio descendente ou vertical, que se tipifica pelo abuso do poder empregatício, diretamente ou por superior hierárquico.

Por se tratar de um instituto novo, com a sua completa tipificação ainda em aberto, inúmeras variações de comportamento do sujeito ativo podem se enquadrar na figura do assédio.

De qualquer forma, é preciso se ter presente que o assédio moral viola a dignidade da pessoa humana, princípio em que se fundamenta todo o ordenamento jurídico, devendo, por isso, ser reprimido, pois causa sofrimento físico e psicológico ao empregado.

Por outro lado, o cotidiano de um ambiente de trabalho pode, muitas vezes, se revestir de conflitos de interesses, de estresse, de gestão por injúria e até mesmo de agressões ocasionais, comportamentos esses que não caracterizam, necessariamente, o assédio moral.

As divergências entre empregado e empregador, entre subordinados e superior hierárquico, quando travadas dentro de um clima de respeito mútuo, sem a presença da perversidade, é algo normal e até construtivo.

Porém, o que não pode ocorrer, por detrás de divergências profissionais, é a violência, o desrespeito e a perseguição.

A pós-modernidade, além das características tecnológicas relacionadas com a informação, assim como aquelas referentes ao comportamento humano, tem-se marcado pela competitividade, pela produtividade, pela superação constante de metas, pelos círculos de qualidade, pela otimização de resultados e pela eficiência.

No entanto, é importante também que se respeite o ser humano, na sua limitação e na sua individualidade.

Cada pessoa é um ser único, com seus acertos e seus desacertos, com suas vitórias e suas derrotas, com suas facilidades e suas dificuldades.

Existe, por conseguinte, um limite no exercício do poder empregatício, que se esticado além do razoável atinge a dignidade do trabalhador, que não pode ser tratado como se fosse uma máquina programada para a produção.

Max Weber, em viagem aos Estados Unidos da América do Norte, para participação em um congresso, permaneceu naquele país por alguns meses, visitando várias cidades industriais.

Ao passar por Chicago comparou-a “a um homem cuja pele foi arrancada e cujas entranhas vemos funcionar”.

Não creio que, de lá para cá, a situação tenha melhorado; parece que piorou.

As descobertas tecnológicas acarretaram mudanças profundas nas relações de trabalho – maior produtividade; melhor qualidade; menor custo.

Do empregado monoqualificado, passamos para o empregado poliqualificado (*multifunctions workers*); do fragmento do saber do operário - uni-atividade, passamos para o múltiplo conhecimento – pluriatividade.

No fundo, a pós-modernidade tem exigido cada vez mais do empregado, deflagrando modos de comando da prestação de serviço, que vão além do razoável.

É preciso que o empregador não abuse deste direito inerente ao contrato de emprego e respeite o prestador de serviços, quando lhe exige resultados e atingimento de metas, sempre crescentes.

Neste contexto, as doenças psíquicas apontam uma tendência para a maior causa de afastamento do trabalho no mundo, consoante dados da OIT.

No Brasil, o quadro não é muito diferente.

*Permissa venia*, o trabalhador pós-moderno, como o Reclamante e tantos outros, não deve receber um tratamento excessivamente rigoroso e desrespeitoso, como se fosse uma máquina funcionando sob constante cobrança, a cada dia atingindo e superando metas propostas pela chefia.

Na hipótese dos autos, alegou o Autor que sofreu humilhações no ambiente de trabalho, caracterizando-se assédio moral, o que foi rechaçado pelo Reclamado.

O exame do conjunto probatório revelou que as assertivas lançadas na peça de ingresso são verdadeiras.

Declarou a testemunha ANA PAULA DE SOUZA CASTILHO, às fls. 448/449, que:

“trabalhou com o Reclamante no mesmo setor, embora em unidades diferentes; que o Sr. Jumar era superintendente da depoente e do reclamante; que participou da reunião de apresentação dos 4 novos empregados contratados para a UPJ e que normalmente o Sr. Jumar iniciava as reuniões quando da presença da maioria dos convocados; que nesse dia a reunião começou às 8h50, embora a reunião estivesse marcada para às 9h; que por volta das 8h58 o Reclamante adentrou na sala de reuniões e o Sr. Jumar interrompeu a reunião e “irado, soltou os cachorros”, dizendo que era um absurdo o Reclamante chegar fora do horário e que isso não poderia mais se repetir; que, nesse dia, no primeiro contato, somente isso foi dito, que nas outras reuniões que eram feitas mensalmente o Reclamante era sempre mencionado como exemplo negativo, tanto em pontualidade como em produção; que o reclamante era chamado de “lanterninha” entre todos os gerentes, embora nem sempre isso fosse verdade; que em igualdade de situações entre os gerentes havia sempre uma conotação pejorativa dada ao Reclamante; (...) que o Sr. Jumar tratava de forma desigual para pior sempre o Reclamante e com os outros havia uma relação mais cordial; que a situação de tratamento desigual era tão evidente que antes das reuniões o comentário era de que o que aconteceria com o Reclamante naquele evento; que o Reclamante saía dessas reuniões; (...); que os colegas sentiam-se constrangidos quanto aos comentários feitos ao Reclamante nessas reuniões; que cerca de 4 meses antes da saída do Reclamante este havia atingido as metas para determinada premiação e no meio da reunião o Sr. Jumar mudou os critérios dessa premiação e o Reclamante não foi premiado; (...) que se outro colega não tivesse atingido a meta o tratamento era melhor do que aquele dispensado ao Reclamante (...)”. (sem grifos no original)

Não há dúvida que a atitude do preposto do Reclamado foi lesiva à honra do Reclamante, o que lhe acarretou inúmeros constrangimentos, aos quais se seguiram patologias físicas e psíquicas importantes.

Note-se que o empregador é responsável pelos atos de seus prepostos, não podendo se eximir, na seara justralhista, das conseqüências danosas, sofridas pelo empregado na esfera moral.

Ora, a responsabilidade do empregador pelos atos de seus prepostos é objetiva (art. 1.521, III, do CC e Súmula 341 do Supremo Tribunal Federal), presumindo-se a sua culpa.

Assim, se demonstrada a culpa do empregador, a seqüela moral ocasionada ao Reclamante e a relação de causalidade entre o ato e o efeito, deve ser reconhecida a indenização por danos morais.

No caso em exame, entendo, *data venia*, que a prova oral produzida pelo Reclamante corrobora a alegação inicial, eis que a testemunha presenciou as agressões morais contra o Reclamante, sendo que o fato de ela não ter presenciado a preposta Maria José ter dito que o Reclamante “morresse por lá” por ocasião do afastamento do Obreiro, não é capaz de elidir o quadro até aqui delineado.

E não tem o condão de alterar o entendimento ora adotado, porque a testemunha Ana Paula prestou depoimento seguro e convincente, sabendo inclusive nominar o apelido dado ao Autor (“lanterninha”) e as humilhações a que o Obreiro era exposto nas reuniões mensais, nas quais ela estava presente.

A prova oral produzida pelo Reclamado foi sopesada, porém o depoimento colhido não foi suficiente a alterar o posicionamento ora erigido, haja vista que totalmente contraditório com as declarações prestadas pela testemunha do Autor, que demonstrou maior coerência e firmeza. Note-se que a própria testemunha do Reclamado, ROBERTO CAMPOS, declarou ficar constrangida com os acontecimentos, como se verifica do trecho extraído de sua oitiva à f. 450, *in verbis*:

“(...) o depoente achava constrangedora essas situações, pois era ruim ver o colega ser chamado a atenção e gostaria que isso não ocorresse; que não havia excessos, mas a situação se tornava desagradável pela sua repetição; (...) que nessas conversas entre Maria José e o Reclamante, os demais permaneciam em suas mesas e o assunto era tratado entre os dois, mas era ouvido por todos, muito embora não houvesse elevação do tom de voz (...)”

Assim, não há dúvidas de que a conduta ilícita do preposto do Réu provocou sofrimento moral ao Reclamante, conforme claramente evidenciado pela prova oral, o que lhe acarretou ofensa à sua integridade física e psicológica, sendo devida a correspondente reparação.

Insta salientar que, ao sopesar o valor do depoimento da testemunha, para formar o seu convencimento, o Julgador exerce o seu direito de livremente apreciar a prova, garantido pelo art. 131 do CPC.

A efetividade dos Direitos Fundamentais constitui o objetivo maior do nosso ordenamento jurídico.

Se o empregador age de forma agressiva, desrespeitosa e discriminatória, causando humilhação e constrangimento, dor íntima e baixa estima, ansiedade e depressão, ferindo a honra e a dignidade do empregado, à vista de tratamento diferenciado sem nenhuma justificativa de natureza objetiva, configura-se o assédio moral, sendo devida, por conseguinte, a indenização trabalhista por causa do dano, da dor interior, que se mistura e infunde na vítima a sensação de perseguição.

Insta salientar, ainda, que o laudo do Sr. Perito Oficial entra em flagrante rota de colisão com a prova documental, bem como com a prova testemunhal, cujas informações descortinaram uma nova perspectiva fática em torno dos fatos ocorridos com o Reclamante no ambiente de trabalho.

De outra face, o laudo pericial emprestado, porque realizado nos autos da ação proposta em face do INSS, em tramitação perante a Justiça Comum, e relativa ao mesmo fato, traz fortes elementos de convicção, que se somam aos demais.

Neste contexto, sobreleva a importância da unidade de convicção, para mim muito mais consistente, à luz do conjunto probatório, quando aponta para a existência do nexo de causalidade, negado pelo d. Perito oficial.

Com efeito, análise do conjunto da prova deságua, *data venia*, na existência da cadeia causal entre a conduta culposa de preposto do empregador e a lesão suportada pelo empregado.

Quanto ao valor da indenização, JOÃO DE LIMA TEIXEIRA FILHO (*in* Revista LTr, Vol. 60, n. 09, de Setembro de 1.996, p. 1171) estabelece parâmetros que devem ser observados pelo magistrado, quais sejam: a extensão do fato inquinado (número de pessoas atingidas, de assistentes ou de conhecedoras para efeito de repercussão); permanência temporal (o sofrimento é efêmero, pode ser atenuado ou tende a se prolongar no tempo por razão plausível); intensidade (o ato ilícito foi venial ou grave, doloso ou culposos); antecedentes do agente (a reincidência do infrator deve agravar a reparação a ser prestada ao ofendido); situação econômica do ofensor e razoabilidade do valor.

A indenização há de ser proporcional à gravidade resultante do dano moral sofrido, considerando-se, ainda, que o Reclamado teve culpa no evento causador do dano.

A reparação pecuniária deve, tanto quanto possível, guardar razoável proporcionalidade entre o dano causado, a sua extensão, as suas consequências e a sua repercussão sobre a vida interior da vítima, bem como ter por objetivo coibir o culpado a não repetir o ato ou obrigá-lo a adotar medidas para que o mesmo tipo de dano não vitime a outrem.

O arbitramento, consideradas essas circunstâncias, não deve ter por escopo premiar a vítima nem extorquir o causador do dano, como também não pode ser consumado de modo a tornar inócua a atuação do Judiciário na solução do litígio.

Portanto, a indenização não deve ser fixada em valor irrisório que desmoralize o instituto ou tão elevado que chegue a causar enriquecimento acima do razoável, cumprindo assim um caráter

pedagógico.

Assim, considerando os parâmetros acima transcritos, a condição econômica do Reclamado, a hipossuficiência do Reclamante, o grau de culpa do Banco, entendo razoável que esta indenização seja fixada em R\$93.000,00 que deverá sofrer incidência de juros de mora desde o ajuizamento da ação (art. 883 da CLT) e correção monetária a partir da publicação desta decisão.

Provejo parcialmente, nos termos acima.

**DISPENSA – NULIDADE – REINTEGRAÇÃO – LEI 8.213/91**

Alega o Reclamante que recebeu aviso prévio indenizado em 11.12.2006, embora tenha obtido auxílio-doença em 20.12.2006, com vigência desde 28.11.2006. Entende, portanto, que deve ser reintegrado no emprego, porque gozava da estabilidade prevista na Lei 8.213/91.

Razão lhe assiste, em parte, neste aspecto.

A v. sentença, com base no laudo pericial, indeferiu o pedido de reintegração, considerando que o nexo causal entre a doença do Autor e as atividades por ele exercidas no Reclamado não restou configurado, tendo em vista ter o Obreiro usufruído auxílio-doença comum.

Em princípio não faria jus o Obreiro à estabilidade a que se refere o art. 118 da Lei 8.213/91 e, consequentemente, à reintegração pela nulidade da dispensa operada.

Contudo, no presente feito, verifica-se, de plano, que o Reclamante, no curso do aviso prévio, concedido em 30.11.2006, apresentou atestado médico e, posteriormente, obteve do órgão previdenciário a concessão de auxílio-doença comum, conforme documento de fl. 78, com vigência a partir de 28.11.2006.

O Reclamado reconsiderou o ato de dispensa concedido em 30.11.2006, dispensando o Reclamante em 11.12.2006, conforme defesa à fl. 246 e TRCT de fl. 75.

Releva salientar que o benefício previdenciário foi requerido pelo Obreiro em 20.12.2006, concedido a partir de 28.11.2006, ocasião em que ele estava afastado dos serviços em decorrência de licença médica, conforme se verifica pelo atestado de fl. 39.

O julgador deve buscar a verdade real, não se devendo valorizar a frieza da letra da lei, em detrimento do espírito do legislador, que pretendeu proteger a saúde do trabalhador e evitar sua dispensa arbitrária.

Ademais, a jurisprudência já se sedimentou sobre a desnecessidade de haver o recebimento do auxílio-doença acidentário para que seja reconhecida a estabilidade do art. 118 da Lei 8.213/91, nos casos de doença profissional, consoante a Súmula 378, item II/TST, a seguir:

"Súmula 378 - Estabilidade provisória. Acidente do trabalho. Art. 118 da Lei n. 8.213/1991. Constitucionalidade. Pressupostos. (conversão das Orientações Jurisprudenciais ns 105 e 230 da SDI-1) - Res. 129/2005 - DJ 20.04.05 I - II - São pressupostos para a concessão da estabilidade o afastamento superior a 15 dias e a consequente percepção do auxílio doença acidentário, salvo se constatada, após a despedida, doença profissional que guarde relação de causalidade com a execução do contrato de emprego".

Este é o caso dos autos, em que, por meio da prova oral constatou-se que o Reclamante sofreu profundas humilhações no ambiente de trabalho, o que lhe acarretou quadro de grave depressão, além de uma patologia física importante.

Insta salientar que, embora o laudo técnico oficial não tenha estabelecido nexo de causalidade direto entre as atividades exercidas pelo Obreiro e a patologia adquirida, o fato é que o julgador não está necessariamente adstrito às conclusões da perícia (artigo 436 do CPC), podendo formar o seu convencimento em outros elementos de convicção presentes nos autos.

Ora, restando demonstrada a relação de causalidade entre a moléstia e o trabalho, o fato de o Reclamante ter recebido indevidamente o auxílio-doença comum no curso de seu pacto laboral não é suficiente para elidir o direito à estabilidade provisória.

Note-se que se têm notícias, nos autos, de ação movida pelo empregado em face do INSS, postulando a revisão do benefício para auxílio-doença acidentário, tendo sido vencedor em primeira instância, conforme cópia da decisão proferida em 30.01.2008 (fls. 483/487), depois de prolatada a v. sentença recorrida.

Não se pode olvidar nem desprezar o laudo médico realizado naqueles autos, cuja conclusão foi em sentido diametralmente oposto ao laudo médico oficial.

A r. sentença prolatada pelo douto juízo da MM. 31a. Vara Civil da Capital, faz firmar, ainda mais, a minha convicção de que o Reclamante foi dispensado quando se encontrava incapacitado para o desempenho de suas atividades profissionais em decorrência de doença do trabalho, cujos agudos sintomas já vinham se manifestando há algum tempo, por isso que, quanto aos efeitos jurídicos da patologia, o Obreiro faz jus à estabilidade provisória prevista no artigo 118 da Lei 8.213/91.

De outro lado, não há como prevalecer a alegação de que o Autor estava apto para trabalhar no momento da dispensa, em 11.12.2006, já que, em 28.11.2006, houve a concessão de auxílio-doença pelo INSS, benefício que foi requerido em 20.12.2006 (fl. 78) e que obviamente tem correlação com a patologia verificada no curso do contrato, tornando irreal a capacidade para o trabalho declarada no exame médico demissional realizado pela empresa.

Via de consequência, declara-se nula a dispensa havida em 11.12.2006, conforme TRCT de fl. 75, com a consequente reintegração do Obreiro, assegurando-lhe a estabilidade por doze meses, contados da data da cessação do benefício previdenciário.

Não se pode olvidar, contudo, que, enquanto permanece suspenso o contrato de trabalho, não se exigem as obrigações das partes, entre elas, a do empregador de pagar salários, pelo que improsperável a tese obreira de recebimento de remuneração, vantagens contratuais e legais, vencidas e vincendas.

Ademais, o Autor está percebendo benefício previdenciário (auxílio-doença).

Entretanto, permanece, na hipótese de afastamento por acidente do trabalho, a obrigação de depositar o FGTS, pelo período (artigo 28 do Decreto n. 99.684/90).

Pelo exposto, dou provimento ao recurso para declarar a nulidade da dispensa havida em 11.12.2006, determinando a reintegração do Reclamante nos quadros da Reclamada e declarar suspenso o contrato de trabalho, assegurando-se-lhe a estabilidade por doze meses, contados da data da cessação do benefício previdenciário, determinando o pagamento, pelo Réu, de 15 dias de salário, fixando-se como base a remuneração de dezembro de 2006, compensando-se os valores pagos por ocasião da rescisão contratual, à fl. 75, ficando o Reclamado obrigado a depositar o FGTS, pelo período de afastamento, conforme se apurar em liquidação, por cálculos.

#### HONORÁRIOS PERICIAIS

A matéria encontra-se sedimentada pela inclusão, na CLT, do art. 790-B, através da Lei 10.537, de 27 de agosto de 2002, de aplicação imediata:

“Art. 790-B – A responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, salvo se beneficiária de justiça gratuita.”

Portanto, tendo havido o provimento do recurso do Reclamante, impõe-se a inversão do ônus de sucumbência quanto aos honorários periciais, que ficarão a cargo do Reclamado.

Insta salientar os honorários periciais foram fixados na v. sentença recorrida no valor de R\$1.000,00 – fl. 458, tendo o i. perito levantado a quantia de R\$800,00 a título de adiantamento, conforme autorização de fl. 410.

Neste diapasão, o Reclamado nada mais depositará a título de honorários periciais, que foram integralmente recolhidos à fl. 381, no montante de R\$1.900,00, devendo ser liberado ao i. vistor o montante de R\$200,00, perfazendo o total de R\$1.000,00, fixados na v. sentença, e ao Reclamado o restante de R\$900,00.

Provejo.

#### JUROS E CORREÇÃO MONETÁRIA

Os juros de mora, no caso das indenizações por danos morais deferidas, terão como cômputo inicial o ajuizamento da ação, aplicando-se a Súmula 200/TST e o art. 883 da CLT.

A correção monetária fluirá a partir deste julgamento, porquanto, no caso do dano moral, o seu termo *a quo* é a data da prolação deste acórdão, momento em que o julgador transforma em pecúnia o prejuízo sofrido pelo Reclamante, em sua esfera íntima.

Quanto ao pagamento dos primeiros quinze dias de afastamento, para a elaboração dos cálculos, deverão ser observados os índices de correção monetária na forma da Súmula n. 381 do Col. TST. Juros de mora conforme artigo 883 da CLT Súmula n. 200/TST.

Isto posto, não conheço do recurso do Reclamado, por deserto.

Conheço do recurso do Reclamante, rejeito a preliminar de nulidade processual, por cerceamento de defesa e, no mérito, dou-lhe provimento parcial para acrescer à condenação indenização por dano moral, no valor de R\$93.000,00 (noventa e três mil reais), com juros de mora, contados do ajuizamento da ação (Súmula 200/TST e artigo 883 da CLT) e correção monetária, a partir deste julgamento; 15 dias de salário, fixando-se como base a remuneração de dezembro de 2006, compensando-se os valores pagos por ocasião da rescisão contratual, à fl. 75, observados quanto a esta parcela, os índices de correção monetária na forma da Súmula n. 381 do Col. TST e juros de mora conforme artigo 883 da CLT e Súmula n. 200/TST, ficando o Reclamado obrigado a depositar o FGTS, pelo período de afastamento, bem como declarar a nulidade da dispensa havida em 11.12.2006, determinando a reintegração do Reclamante nos quadros do Reclamado e declarar suspenso o contrato de trabalho, assegurando-se-lhe a estabilidade por doze meses, contados da data da cessação do benefício previdenciário.

Declaro que sobre a indenização por dano moral deferida não há incidência de contribuição previdenciária, em face do nítido caráter indenizatório. Haverá incidência de contribuição previdenciária sobre os primeiros 15 dias de afastamento.

Inverto o ônus da sucumbência, ficando o pagamento dos honorários periciais, no importe de R\$1.000,00, fixados na v. sentença, à fl. 458, devidos pelo Reclamado.

Libere-se ao i. perito R\$200,00 do valor depositado à fl. 381.

Determino a devolução de R\$900,00 ao Reclamado, eis que o mesmo efetuou o depósito a maior, no importe de R\$1.900,00.

Elevo o valor atribuído à condenação para R\$100.000,00, com o conseqüente aumento das custas processuais para R\$2.000,00, a cargo do Reclamado.

FUNDAMENTOS PELOS QUAIS,

O Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, pela sua Quarta Turma, à unanimidade, não conheceu do recurso do Reclamado, por deserto; sem divergência, conheceu do recurso do Reclamante; unanimemente, rejeitou a preliminar de nulidade processual, por cerceamento de defesa; no mérito, sem divergência, deu-lhe provimento parcial para acrescer à condenação indenização por dano moral, no valor de R\$93.000,00 (noventa e três mil reais), com juros de mora, contados do ajuizamento da ação (Súmula 200/TST e artigo 883 da CLT) e correção monetária, a partir deste julgamento; 15 dias de salário, fixando-se como base a remuneração de dezembro de 2006, compensando-se os valores pagos por ocasião da rescisão contratual, à fl. 75, observados quanto a esta parcela, os índices de correção monetária na forma da Súmula n. 381 do Col. TST e juros de mora conforme artigo 883 da CLT e Súmula n. 200/TST, ficando o Reclamado obrigado a depositar o FGTS, pelo período de afastamento, bem como declarar a nulidade da dispensa havida em 11.12.2006, determinando a reintegração do Reclamante nos quadros do Reclamado e declarar suspenso o contrato de trabalho, assegurando-se-lhe a estabilidade por doze meses, contados da data da cessação do benefício previdenciário. A eg. Turma declarou que sobre a indenização por dano moral deferida não há incidência de contribuição previdenciária, em face do nítido caráter indenizatório. Haverá incidência de contribuição previdenciária sobre os primeiros 15 dias de afastamento. Invertido o ônus da sucumbência, ficando o pagamento dos honorários periciais, no importe de R\$1.000,00, fixados na v. sentença, à fl. 458, devidos pelo Reclamado. Libere-se ao i. perito R\$200,00 do valor depositado à fl. 381. Determina-se a devolução de R\$900,00 ao Reclamado, eis que o mesmo efetuou o depósito a maior, no importe de R\$1.900,00. Foi elevado o valor atribuído à condenação para R\$100.000,00, com o conseqüente aumento das custas processuais para R\$2.000,00, a cargo do Reclamado.

Belo Horizonte, 28 de maio de 2008.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO  
ESTADO DE MINAS GERAIS  
Processo: 0064300-26.2009.5.03.0008 RO  
Órgão Julgador: Quinta Turma  
Relator: Rogerio Valle Ferreira  
Revisor: Jose Roberto Freire Pimenta  
Vara de Origem: 8a. Vara do Trab.de Belo Horizonte  
Publicação: 22/02/2010  
Recorrentes: Localcred Meval Assessoria e Cobrança S/C LTDA.  
Banco BMG S/A  
Raíza Cardoso Triginelli  
Recorridos: os mesmos

EMENTA: ASSÉDIO MORAL - CONFIGURAÇÃO - O assédio moral caracteriza-se como a reiterada perseguição, devendo haver, por parte do empregador, o ânimo de depreciar a imagem e o conceito do empregado perante si próprio e seus pares, diminuindo-lhe a auto-estima. Na espécie, restou cabalmente demonstrado o assédio moral denunciado. A violência psicológica no trabalho atenta contra a dignidade e a integridade psíquica e física do empregado, ensejando, assim, a reparação pertinente, que encontra amparo nos artigos 186 e 927 do atual Código Civil, bem assim no inciso X do art. 5º, da CF/88

Vistos os autos, relatados e discutidos os presentes Recursos Ordinários, DECIDE-SE:

#### RELATÓRIO

A MM. Juíza da 8ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, pela sentença de fls. 263/268, complementada por aquela proferida em embargos declaratórios, às fls. 277/278, cujo relatório adoto e a este incorporo, julgou procedente em parte a reclamação.

Recorre a 1ª reclamada (LOCALCRED MEVAL ASSESSORIA E COBRANÇA S/C LTDA.), às fls. 281/293, insurgindo-se contra o deferimento da multa do art. 477, § 8º, da CLT. Alega, ainda, ser indevida a indenização por dano moral, pois não foi demonstrado efetivamente o assédio alegado. Cita jurisprudência a amparar o seu entendimento. Na eventualidade de ser mantida a condenação, requer a redução do valor arbitrado a tal título.

Custas e depósito recursal às fls. 298/299.

Recorre o 2º reclamado (BANCO BMG S/A), às fls. 300/314, arguindo, preliminarmente, a inépcia da inicial, pois não foi apresentado qualquer pedido de responsabilidade subsidiária ou solidária dos reclamados. Argui, também, a sua ilegitimidade passiva *ad causam*. Sustenta ser indevida a sua responsabilização subsidiária. Insurge-se, ainda, contra o deferimento da indenização por dano moral, das horas extras e da multa do art. 477/CLT.

Custas e depósito recursal às fls. 315/316.

Contrarrazões pela reclamante às fls. 319/324 e 325/330.

Recorre adesivamente a reclamante, às fls. 331/336, no que tange às diferenças salariais e retificação de sua CTPS, pois sempre exerceu a função de operadora de telemarketing. Sustenta que foram deferidas horas extras em número inferior ao devido. Por fim, requer a majoração do quantum indenizatório.

Contrarrazões pela 1ª reclamada (LOCALCRED MEVAL ASSESSORIA E COBRANÇA S/C LTDA.) às fls. 341 e fls. 342/350 e pelo 2º reclamado (BANCO BMG S/A) às fls. 353/358.

Não se vislumbra, no presente feito, interesse público a proteger.

É o relatório.

#### VOTO

#### ADMISSIBILIDADE

Satisfeitos os pressupostos de admissibilidade, conheço dos recursos interpostos e das contrarrazões, tempestivamente apresentadas.

Ante a identidade de matérias, passo ao exame conjunto dos apelos interpostos pelos reclamados.

#### FUNDAMENTOS

#### RECURSO DOS RECLAMADOS

#### INÉPCIA DA INICIAL

O 2º reclamado (BANCO BMG S/A) renova a arguição de inépcia da inicial. Sustenta que a



reclamante não apresentou pedido de responsabilidade subsidiária ou solidária dos reclamados, dificultando a contestação e prejudicando o seu direito à ampla defesa.

Sem razão.

Da análise da inicial (fls. 02/16), verifica-se que a reclamante aduziu expressamente as suas razões de fato e de direito, tendo, ao final, formulado os pedidos de forma específica, tanto é que o recorrente pôde concatenar as suas razões defensivas, inclusive no aspecto ora suscitado (fls. 139/145 e fls. 146/149).

Têm-se, destarte, por atendidos os requisitos da petição inicial, haja vista que o artigo 840, § 1º, da CLT, exige da peça de ingresso, na ação trabalhista, tão-somente uma breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio e o pedido, o que foi feito, respectivamente, às fls. 03/06 e 14.

Ante o exposto, rejeito a arguição.

#### CARÊNCIA DE AÇÃO – ILEGITIMIDADE PASSIVA AD CAUSAM

O 2º reclamado (BANCO BMG S/A) insiste em sua ilegitimidade para figurar no pólo passivo da demanda.

Sem razão.

A legitimidade das partes, para efeito de verificação das condições da ação, restringe-se à pertinência subjetiva desta, o que significa dizer que estão legitimados para a demanda o titular do direito em que se funda o pedido inicial e aqueles que se opõem a ele. No caso, o simples fato do BANCO BMG S/A ter sido indicado como responsável pelos direitos eventualmente reconhecidos à reclamante já autoriza que se considere a sua legitimação para a causa. Nesta condição, ele é titular dos direitos e obrigações que se opõem à pretensão inicial. O reconhecimento da responsabilidade subsidiária constitui matéria afeta ao próprio mérito, devendo ser com ele apreciada.

Rejeito a arguição.

#### RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA

Insurge-se o 2º reclamado (BANCO BMG S/A) contra a sua responsabilização subsidiária. Argumenta ser inaplicável ao caso o entendimento consubstanciado na Súmula nº 331 do c. TST, por inexistir terceirização de serviços, ou inserção, habitual e contínua, da empregada recorrida no seu processo produtivo, sendo plenamente válido o contrato havido entre as empresas reclamadas. Cita jurisprudência amparar a sua tese.

Sem razão.

Verifica-se às fls. 77/83 e fls. 190/196 que os reclamados celebraram contrato de prestação de serviços de cobrança extrajudicial. Também foi demonstrado que a reclamante efetivamente prestou serviços em benefício do ora recorrente.

Neste sentido, o depoimento de Andréia Almeida de Mendonça, *in verbis*:

*“... que tinham contatos com funcionários do Banco BMG para pegar dados de clientes e seus telefones, esse contato era feito com Lucas, por telefone, e ele também fazia visitas no local de trabalho.”* (fls. 230)

Ora, plenamente aplicável ao caso em análise a Súmula nº. 331, IV, do c. TST, que é fonte válida e amplamente reconhecida de direito, e o entendimento nela expresso vem sendo amparado pela jurisprudência majoritária, tendo em vista os princípios consagrados pela Constituição da República, dentre eles o da valorização do trabalho humano, substrato da ordem econômica e o seu primado, base da ordem social (artigos 170 e 193 da Carta).

A referida Súmula é fruto de ampla e sólida construção jurisprudencial, e de forma nenhuma viola o disposto em qualquer preceito legal ou constitucional, haja vista que a jurisdição não se aperfeiçoa apenas através de normas positivadas, mas, também, através da analogia, dos costumes e dos princípios gerais de direito, nos termos dos artigos 8º da CLT e 4º da Lei de Introdução ao Código Civil.

Aliás, como salientado às fls. 229, o representante da 1ª reclamada (LOCALCRED) *“após ler o seu depoimento no processo n. 549/2009-138, declarou que o que disse lá se aplica neste processo.”* E, naquela assentada (00549-2009-138-03-00-5), o referido preposto deixou claro:

*“que trabalha como gerente de cobranças; que trabalhava no mesmo local que a reclamante; que a reclamante tinha atividades de auxiliar de cobrança, e como tal ela recebia contratos pelo sistema, fazia análise, a localização do devedor através de sites de pesquisar, e após o referido ligava para os clientes para negociar o crédito após então emitir boleto e enviá-los para o pagamento; que a reclamante somente cobrava a carteira do BMG; (...).”* (fls. 232, destaques acrescidos ao original)

Assim sendo – verificando-se, ainda, os termos contratuais estabelecidos entre os reclamados (fls. 77/83 e fls. 190/196) -, correta se afigura a responsabilização subsidiária do 2º reclamado

(BANCO BMG S/A), nos termos do inciso IV da Súmula nº. 331 do c.TST, *in verbis*:

*"(...) o inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador de serviços, quanto àquelas obrigações, inclusive quanto aos órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista, desde que hajam participado da relação processual e constem também do título executivo judicial (artigo 71 da Lei nº 8.666/93)".* (grifei)

Portanto, a responsabilização subsidiária do recorrente pelo inadimplemento das obrigações trabalhistas da prestadora dos serviços é medida que se impõe, tendo em vista que aquele que usufrui o bônus deve suportar, ainda que subsidiariamente, o ônus, arcando o tomador com as obrigações trabalhistas da contratante inadimplente, ressaltando-se, ainda, a sua parcela de culpa *in eligendo* e *in vigilando*, no contexto dos fatos que culminaram com a inadimplência trabalhista reparada em primeiro grau.

Ressalta-se, em conclusão, que a Súmula nº. 331, do c. TST não faz qualquer restrição acerca da responsabilidade do tomador de serviços, o que conduz à interpretação de que esta, ainda que subsidiária, abrange todas as parcelas trabalhistas, inclusive as de natureza indenizatória e as punitivas.

Nego provimento.

#### INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL

Discordam os reclamados da v. sentença. Sustentam, em síntese, que não restou caracterizado o alegado assédio moral, sendo as provas produzidas nos autos inconclusivas a tal respeito. A 1ª reclamada (LOCALCRED) sustenta que *"o controle geral de metas, ainda que rígido, não autoriza a condenação por danos morais, mormente quando as exigências eram destinadas a todos os empregados e não somente à reclamante."* (fls. 288). Citam jurisprudência a amparar as suas teses.

Pois bem.

Sobre a questão, a testemunha Andréia Almeida de Mendonça, ouvida a rogo da reclamante, assim aduziu (fls. 229/230):

*"...tinham quatro superiores hierárquicos; os funcionários eram tratados com palavras de baixo calão, do tipo: "vai ser sentar (sic) a bunda na cadeira e vai cobrar", "se tiver que abrir as pernas pro cliente tem que abrir" e "no seu pode e no meu não", essas expressões eram usadas por João Ramos e Nivaldo; os superiores usavam do sistema interno de comunicação para mandar mensagens do tipo de folhas 34 para os funcionários; já viu os coordenadores cobrarem o serviço da reclamante, perguntado se estavam pagando o salário dela a toa; se o setor de operação estivesse em silêncio os coordenadores usavam campainha e buzina para dizer aos funcionários que fizessem as cobranças; a buzina ficava com o Sr Osvaldo e a campainha com os coordenadores; tinham que chegar 10 minutos antes para encher as garrafinhas de água e usar o banheiro, mesmo acontecendo nos intervalos, se usassem o banheiro durante a jornada eram repreendidas com cobranças dos superiores, que diziam que não eram crianças, mesmo que usassem o banheiro em apenas um período; as mesas dos coordenadores ficavam ao lado dos banheiros; o tratamento já narrado era geral, em reuniões e no dia a dia; ..."*

No mesmo diapasão foram as informações prestadas por Clarissa Mariane Diniz Oliveira, *in verbis*:

*"trabalhou na 1ª reclamada de 13/05/2008 a 05/01/2009, como auxiliar de cobrança, na mesma função da reclamante; (...) os chefes tratavam os funcionários com arrogância e palavras de baixo de calão do tipo: "se para o cliente pagar você tiver que abrir as pernas não se faça de rogado", "vocês estão pensando que isso aqui é brincadeira, vocês trabalham numa puta duma empresa, se não tiverem satisfeitos peçam para sair"; já viu esse tipo de tratamento ser dado a reclamante; Simone Vasconcelos coordenadora, e João Ramos, gerente regional, e Nivaldo agiam desta forma; não eram proibidos de ir ao banheiro, mas se demorassem 05 minutos eram questionados se estavam com algum problema e até buscados no banheiro; ..."* (fls. 230)

Os fatos informados foram corroborados também pelo depoimento da testemunha Chinaider Xavier da Silva, arrolada pela 1ª reclamada (LOCALCRED), às fls. 230/231, que confirmou já ter recebido mensagens do tipo da de fls. 34.

Ora, tais depoimentos, aliados à prova documental (fls. 34) demonstraram, de forma indubitável, o assédio moral de que foi vítima a reclamante. E, em que pesem as alegações dos reclamados, os referidos depoimentos não foram desconstituídos pelos demais elementos probatórios colacionados aos autos.

Além disso, a decisão do MM. Juízo quanto ao valor probante dos depoimentos está dentro dos

limites da livre apreciação da prova. E, por ter contato direto com as partes e testemunhas, é o Juiz *a quo* quem melhor pode medir a credibilidade dos depoimentos.

Comprovada a conduta reprovável dos prepostos dos reclamados, devida é a indenização por danos morais ao empregado vítima de tais atos, que não traduzem a implantação de um clima de descontração favorável à produção, mas, sim, num verdadeiro constrangimento. Aplicam-se, *in casu*, o art. 159 do antigo CCB, bem como os arts. 186, 187 e 927 do atual Código Civil Brasileiro, devendo os reclamados arcar com as consequências compensatórias decorrentes da ofensa à honra, eis que estabelecido o nexo causal entre a conduta da empresa e o resultado danoso à reclamante, que experimentou, inegavelmente, sensível prejuízo na esfera moral, ressaltando-se, ainda, o caráter pedagógico da condenação, cujos contornos atuarão, outrossim, na esfera da tutela inibitória, meta importante a ser perseguida pela moderna processualística.

Frise-se que o assédio moral é a reiterada perseguição a alguém, devendo haver, por parte do empregador, o ânimo de depreciar a imagem e o conceito do empregado perante si próprio e seus pares, diminuindo-lhe a auto-estima. Trata-se, em verdade, de uma conduta do empregador direcionada a um indivíduo. No caso vertente, restou cabalmente provado o assédio moral do empregador, havendo provas da ofensa à honra e à dignidade da autora.

O assédio moral vem sendo assim definido na doutrina:

*"... Juridicamente, pode ser considerado como um abuso emocional no local de trabalho, de forma maliciosa, não-sexual e não-racial, com o fim de afastar o empregado das relações profissionais, através de boatos, intimidações, humilhações, descrédito e isolamento. Mais sinteticamente, o assédio moral constitui, segundo o projeto de lei francês, depositado no Senado em Paris no dia 21 de dezembro de 2000 (hoje já transformado em lei), um assédio pela degradação deliberada das condições de trabalho." (...)* Nesse sentido, o assédio pode ser também visto através do ângulo do abuso de direito do empregador de exercer seu poder diretivo ou disciplinar. Porque é sob o manto do exercício normal de suas prerrogativas patronais, que o assédio se manifesta mais frequentemente. Nessas hipóteses, as medidas empregadas têm por único objetivo deteriorar, intencionalmente, as condições em que o trabalhador desenvolve seu trabalho ... (...) ... A obrigação de executar o contrato de trabalho de boa-fé pode, contudo, vir em auxílio do trabalhador, já que se impõe a ambas as partes ligadas por uma relação de trabalho ..." (Juíza Martha Halfeld Furtado de Mendonça Schimidt, *in*, O Assédio Moral no Direito do Trabalho. Revista da Associação Brasileira das Mulheres de Carreira Jurídica, nº. 2, Novembro de 2003, p. 109).

No mesmo artigo, mais adiante, há o esclarecimento de que:

*"... No que toca aos meios utilizados, o empregado que sofre assédio é objeto de condutas abusivas, manifestadas por comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos repetidos, os quais podem agredir sua personalidade, sua dignidade ou sua integridade física ou moral, degradando o clima social. As atitudes podem ser objetivas, ostensivas ou perniciosas. As duas primeiras são as mais fáceis de provar. As últimas, em compensação, só são conhecidas da vítima e do agressor. Elas são particularmente difíceis de prova e, de outro lado, são reveladoras da perversidade e da determinação do autor do assédio ..." (págs. 115/116).*

E, ao final do referido estudo, a conclusão é a de que:

*"O conceito de violência no trabalho está em plena evolução. A importância que hoje se dá aos comportamentos psicológicos é equivalente à que se dá aos comportamentos físicos. Atualmente, reconhece-se a amplitude dos atos de violência ditos "secundários". O comportamento tirânico e abusivo em face de um subalterno ou de um colega constitui uma das formas mais graves de violência, tão corrosiva quanto a discriminação racial ou o assédio sexual. (...) No direito brasileiro, a quase impunidade hoje existente para o agressor não quer dizer que ele não deva ser reprimido. Manifestações insidiosas clamam alguma sanção. Essa sanção teria por finalidade a repressão de ações passadas e a prevenção de ações futuras. Impedir o agressor de continuar seu iter constitui providência necessária à saúde e à prosperidade da empresa. Omitir-se diante de seu comportamento constitui incentivo à manutenção e ao desenvolvimento de outras patologias, quiçá mais graves ... (...) ... Em se tratando de assédio moral, é importante ter em mente que as relações existentes no processo produtivo condicionam, de certa maneira, a qualidade de vida dos indivíduos de uma certa sociedade. O que se passa dentro das empresas é, pois, essencial para a democracia e para a afirmação dos direitos fundamentais dos indivíduos. Obrigação de todos, no limite de suas responsabilidades, o bom ambiente do local de trabalho constitui um dos sinais do progresso social" (págs. 133/135).*

Em igual sentido, escreve a Juíza Márcia Novaes Guedes, *in*, MOBBING - VIOLÊNCIA

PSICOLÓGICA NO TRABALHO, Revista LTr, vol. 67-2/162/165, a saber:

*"(...) Mobbing, assédio moral ou terror psicológico no trabalho são sinônimos destinados a definir a violência pessoal, moral e psicológica, vertical, horizontal ou ascendente no ambiente de trabalho ... (...) ... Essa espécie de violência se caracteriza precisamente pela frequência e duração dos ataques, daí porque é denominada com propriedade de terror psicológico ... (...) ... a vítima do assédio moral ou terror psicológico é violentada no conjunto de direitos que compõem a personalidade. São os direitos fundamentais, apreciados sob o ângulo das relações entre os particulares, aviltados, achincalhados, desrespeitados no nível mais profundo ... (...) ... o assédio moral é uma ação estrategicamente desenvolvida para destruir psicologicamente a vítima e com isso afastá-la do mundo do trabalho. A violência é sutil, recheada de artimanhas voltadas para confundir a vítima (...)"*

Nestes termos, não há dúvida de que o fato ora analisado, "Mobbing", assédio moral no trabalho, se exterioriza por meio de gestos, comportamentos obsessivos e vexatórios, humilhações públicas e privadas, amedrontamento, ameaças, ironias, sarcasmos, difamações, exposição ao ridículo, trocadilhos, perseguição física etc., não se descartando a hipótese do abuso de direito do empregador de exercer seu poder diretivo e disciplinar, em nítida degradação das condições de trabalho.

Também não há dúvida de que a violência psicológica no trabalho atenta contra a dignidade e integridade psíquica ou física do empregado, ensejando, assim, a reparação moral ou material pertinente, que encontra amparo nos artigos 186 e 927 do atual Código Civil e artigo 159, do Código Civil de 1916, bem assim no inciso X do art. 5º da C.F.

Ensina-nos Alice Monteiro de Barros, em sua obra Curso de Direito do Trabalho (1ª edição):

*"(...) que há elementos caracterizadores do assédio moral, sobre os quais a doutrina e a jurisprudência estão em consonância. São eles:*

*a) a intensidade da violência psicológica. É necessário que ela seja grave na concepção objetiva de uma pessoa normal. Não deve ser avaliada sob a percepção subjetiva e particular do afetado, que poderá viver com muita ansiedade situações que objetivamente não possuem a gravidade capaz de justificar esse estado de alma. Nessas situações, a patologia estaria mais vinculada com a própria personalidade da vítima do que com a hostilidade no local de trabalho;*

*b) o prolongamento no tempo, pois episódio esporádico não caracteriza o assédio moral. É mister o caráter permanente dos atos capazes de produzir o objetivo;*

*a finalidade de ocasionar um dano psíquico ou moral ao empregado, para marginalizá-lo no seu ambiente de trabalho." (pág. fl. 875).*

Portanto, define-se o assédio moral por atos que atentam contra a dignidade humana, mediante ação ou omissão, por um período premeditado, o que é a hipótese dos autos, sendo irretocável a v. sentença.

Provimento negado.

#### REDUÇÃO DO QUANTUM INDENIZATÓRIO

Contrariamente ao entendimento dos reclamados, o valor arbitrado a título de indenização por danos morais (R\$2.000,00) me parece irrisório, e será objeto de análise mais detalhada no recurso da reclamante.

Nego provimento.

#### HORAS EXTRAS

Insurge-se o 2º reclamado (BANCO BMG S/A) contra a sua condenação ao pagamento de horas extras e reflexos, aduzindo que a jornada da autora encontra-se devidamente registrada nos controles de ponto colacionados aos autos e, ainda, que eventuais horas extras já foram quitadas ou compensadas, nada mais sendo devido a tal título.

Sem razão.

De fato, afirmando o empregado o trabalho em sobrejornada, sem a devida contraprestação, sobre ele recai o ônus de provar o fato alegado, constitutivo do seu direito (art. 818 da CLT). Entretanto, *data venia* dos argumentos recursais, o conjunto probatório produzido nos autos foi favorável à tese da autora, como se demonstrará.

Não obstante a 1ª reclamada (LOCALCRED) tenha trazido aos autos os cartões de ponto de fls. 117/154, verifica-se que eles foram produzidos unilateralmente, sequer constando a assinatura da reclamante nos referidos documentos. Assim, em consonância com o entendimento adotado na origem, entendo que os documentos em questão não servem como meio de prova hábil a comprovar a jornada de trabalho.

É de se esclarecer que nos registros apresentados não há sequer indicação de trabalho extraordinário e, por consequência, nenhum registro da alegada compensação de jornada.

E, ao infirmar o sistema de registro de horário utilizado pela ré, a prova oral produzida pela reclamante foi contundente. Senão vejamos:

*"... trabalhavam usando terminal de computador e fone de ouvido; trabalhavam de 08:00 às 18:00 horas, mesmo horário da reclamante, com 01 hora de intervalo; trabalhavam de segunda a sexta-feira e em quase todos sábados, dois ou três por mês; duas ou três vezes na semana saíam as 20:00 horas; não faziam compensação de jornada;..."* (depoimento de Andréia Almeida de Mendonça, fls. 229/230)

*"... a depoente chegava às 08:00 às 18:00 horas a reclamante também; tinham intervalo de 01 hora para almoço; trabalhavam de segunda a sexta-feira, e um sábado por mês;..."* (depoimento de Clarissa Mariane Diniz Oliveira, fls. 230)

Também a testemunha arrolada pela 1ª reclamada – Chinaider Xavier da Silva, informou às fls. 230 "que trabalha um sábado por mês de 09:00 às 13:00 horas".

Necessário esclarecer que, quanto à valoração da prova, vigora no sistema processual brasileiro o princípio do livre convencimento motivado ou da persuasão racional, pelo que ao Juízo cabe valorar livremente a prova dos autos, bastando que exponha as razões de seu convencimento de forma fundamentada.

A jornada fixada pelo Juízo sentenciante, de segunda a sexta-feira, das 08h00min às 18h00minh, com intervalo de uma hora para refeição e descanso, e aos sábados das 09h00min às 13h00minh, mostra-se consentânea com a prova dos autos, não havendo a mínima indicação de qualquer equívoco no aspecto.

Tampouco se pode afirmar que havia pagamento de horas extras, pois nos recibos salariais acostados aos autos (fls. 22 e fls. 125/133) não há qualquer indicação neste sentido. Como observado pela análise dos referidos documentos, houve apenas e tão-somente pagamento de salário, comissão, DSR s/comissões e vale-transporte.

Portanto, deve ser mantida a r. sentença que condenou os reclamados ao pagamento das horas extras, esclarecendo que a mensuração feita no presente caso é inevitável, por indicarem a peça inicial, a defesa e o conjunto probatório dos autos mera estimativa que deve ser reduzida à lógica do razoável e por inexistir prova documental satisfatória acerca da jornada de trabalho, posto que os controles de ponto colacionados aos autos não retratavam a real jornada trabalhada.

Devidos, também, os reflexos deferidos, tendo em vista a habitualidade da prestação.

Esclareça-se que as horas extras refletem nos RSR, consoante comando expresso da alínea "a" do artigo 7º da Lei 605/49. E os RSR enriquecidos integram o salário mensal, que é base de cálculo das demais verbas, tais como férias, aviso prévio, 13º salários e FGTS.

Assim, irretocável a decisão de origem.

Desprovejo.

DA MULTA DO ART. 477, § 8º, DA CLT

Também aqui não prospera o inconformismo manifestado pelos reclamados.

Ainda que por fundamentos diversos do adotado na origem, há de ser mantida a aplicação da referida penalidade.

Prevalece nesta eg. Turma o entendimento de que o simples atraso na homologação da rescisão contratual não atrai a aplicação da multa prevista no § 8º do artigo 477 da CLT, desde que procedida em prazo razoável.

No caso em exame, a reclamante foi dispensada sem justa causa em 12/01/2009, com aviso prévio indenizado. Todavia, a rescisão contratual foi homologada apenas em 27/02/2009, como comprova o TRCT de fls. 95, o que, sem dúvida, caracteriza abuso de direito, ensejando o pagamento da multa do artigo 477 da CLT.

Nego provimento.

RECURSO DA RECLAMANTE

DA FUNÇÃO EXERCIDA – DIFERENÇAS SALARIAIS

Insiste a reclamante no pedido de diferenças salariais. Alega que exercia a função de operadora de telemarketing, fazendo jus, portanto, ao pagamento do piso salarial da categoria constante das CCT firmadas entre o SINTTEL-MG e o SEAC.

Sem razão.

A prova dos autos não autoriza concluir que a reclamante exercia função diversa daquela para a qual fora originalmente contratada, a saber, auxiliar de cobrança. Com efeito, ao contrário do alegado em suas razões recursais, a reclamante não logrou êxito em demonstrar o fato constitutivo de seu direito (art. 818 da CLT c/c art. 333, I, do CPC), motivo pelo qual os pleitos de diferenças salariais e retificação da CTPS restaram indeferidos.

Como salientado na decisão recorrida, cujos fundamentos adoto:

*“a função exercida era de auxiliar de cobrança, como se extrai da prova testemunhal:*

*“(...) faziam ligações para clientes devedores, negociando a dívida (...)”*

*(Chinaider Xavier da Silva, pela 1ª reclamada, fl. 230).*

*O fato de a reclamante usar telefone e fone de ouvido como meio de comunicação não desconfigura a função exercida, que era de auxiliar de cobrança.*

*Não bastasse isto, a CCT juntada com a inicial foi firmada entre o Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações e Operadores de Mesas Telefônicas no Estado de Minas Gerais - SINTTEL/MG e o Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação do Estado de Minas Gerais, categoria econômica que a primeira reclamada não integra. “Assim, a CCT não é aplicável à primeira ré, sendo, em consequência, indevidas as diferenças salariais pleiteadas.” (fls. 267, destaques acrescidos ao original)*

Desprovejo.

#### HORAS EXTRAS

Pretende a autora a equiparação da jornada de trabalho com os operadores de telemarketing, os quais laboram 06 horas diárias e 36 semanais (art. 227 da CLT), pleiteando o pagamento das horas extras após a 36ª semanal e reflexos.

Sem razão.

Somente têm direito à jornada reduzida do art. 227 da CLT os empregados do serviço de telefonia, telegrafia submarina e subfluvial, de radiotelegrafia e radiotelegrafia, o que não é o caso dos autos, eis que a 1ª reclamada (LOCALCRED) prestava serviços de cobrança ao 2º reclamado (BANCO BMG S/A), não se inserindo em nenhuma das atividades retro.

Por outro lado, também a alegação de que a reclamante exercia a função de operadora de telemarketing restou rechaçada, como visto no item anterior, e, ainda que não fosse este o caso, prevalece o entendimento consubstanciado na Orientação Jurisprudencial n. 273, da SDI-1, *in verbis*:

*“A jornada reduzida de que trata o art. 227 da CLT não é aplicável, por analogia, ao operador de televendas, que não exerce suas atividades exclusivamente como telefonista, pois, naquela função, não opera mesa de transmissão, fazendo uso apenas dos telefones comuns para atender e fazer as ligações exigidas no exercício da função”.*

Nada a prover, portanto.

#### MAJORAÇÃO DO QUANTUM INDENIZATÓRIO

A reclamante pretende a majoração do valor arbitrado à indenização por danos morais.

Como salientado no exame do recurso dos reclamados, o valor arbitrado em 1º grau (R\$2.000,00) é irrisório e não atende à sua dupla finalidade: indenizar o ofendido e coibir a repetição da prática pelo ofensor.

Com efeito, na quantificação da reparação, deve-se considerar que essa indenização tem por escopo não apenas compensar os dissabores causados ao empregado, mas, também, punir o empregador que abusou do seu poder diretivo e de mando, causando danos a outrem. O arbitramento da indenização deve ser feito em valor razoável, observadas as peculiaridades do caso concreto.

No caso em exame, levando-se em conta as condições da vítima e do ofensor, o grau de culpa deste, a extensão do dano e os elementos de convicção trazidos aos autos, entendo que o valor arbitrado na sentença deve ser majorado para R\$10.000,00 (dez mil reais), que melhor atende a esses requisitos.

Provimento nestes termos.

#### CONCLUSÃO

Conheço dos recursos interpostos pelas partes e, no mérito, nego provimento ao apelo dos reclamados e provejo parcialmente o da reclamante para elevar o valor da indenização por danos morais para R\$10.000,00.

Elevo o valor da condenação para R\$12.000,00, com custas adicionais de R\$160,00, pelos reclamados.

#### FUNDAMENTOS PELOS QUAIS,

O Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, por sua Quinta Turma, à unanimidade, conheceu dos recursos interpostos pelas partes; no mérito, sem divergência, negou provimento ao apelo dos reclamados e deu provimento parcial ao da reclamante para elevar o valor da indenização por danos morais para R\$10.000,00. Elevou o valor da condenação para R\$12.000,00, com custas adicionais de R\$160,00, pelos reclamados.

Belo Horizonte, 09 de fevereiro de 2010.

ROGÉRIO VALLE FERREIRA

Juiz Convocado Relator

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª  
REGIÃO  
ESTADO DE MINAS GERAIS  
Processo: 0130700-04.2009.5.03.0111 RO  
Órgão Julgador:Sexta Turma  
Relator:Convocado Jose Marlon de Freitas  
Revisor:Anemar Pereira Amaral  
Vara de Origem:32a. Vara do Trab.de Belo  
Horizonte  
Publicação:07/06/2010  
Divulgação: 04/06/2010. DEJT. Página 179.  
Boletim: Não.  
Tema:ASSÉDIO MORAL - INDENIZAÇÃO

**EMENTA:** ABUSO DE DIREITO PELO EMPREGADOR. ASSÉDIO MORAL PASSÍVEL DE REPARAÇÃO. O assédio moral, no âmbito do contrato de emprego, consiste na conduta abusiva do empregador ao exercer o seu poder diretivo ou disciplinar, atentando contra a dignidade ou integridade física ou psíquica de um empregado, ameaçando o seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho, expondo o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras. Assim, estará configurado pela repetição de condutas tendentes a expor a vítima a situações incômodas ou humilhantes - por exemplo, criticar em público, expor ao ridículo, tratar com rigor excessivo, confiar tarefas inúteis, divulgar problemas pessoais, com a finalidade específica de ocasionar um dano psíquico e social à vítima, marginalizando-a em seu ambiente de trabalho. Comprovada a conduta abusiva, deve o empregador ser compelido a reparar o empregado pelo dano causado.

Vistos os autos, relatados e discutidos os presentes recursos ordinários, decide-se.

#### RELATÓRIO

A MMª Juíza do Trabalho Sabrina de Faria Fróes Leão, na titularidade da 32ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, pela r. sentença de f. 384/901, cujo relatório adoto e a este incorporo, julgou parcialmente procedentes os pedidos formulados na reclamação trabalhista ajuizada por ANDRÉ DE ALMEIDA LEITÃO contra BANCO SANTANDER (BRASIL) S/A, condenando o réu ao pagamento das parcelas trabalhistas discriminadas às f. 400 e 401, parte dispositiva.

Recurso ordinário interposto pelo reclamante às f. 402/424, versando sobre os seguintes temas: divisor 150 para as horas extras; integração do auxílio-refeição e cesta alimentação à remuneração; diferenças sobre quilômetros rodados; acúmulo de funções; danos morais (valor fixado); frutos percebidos na posse de má-fé; honorários advocatícios; descontos previdenciários e fiscais; correção monetária.

O reclamado também recorre da decisão, f. 428/460, aduzindo sobre horas extras além da sexta diária; jornada fixada (validade dos cartões de ponto); cargo de confiança e sétima e oitava hora como extra; restituição da gratificação de função; reflexos das horas extras; salário substituição; danos morais.

Comprovante do pagamento das custas processuais colacionado à f. 461 e, do depósito recursal, à f. 462.

Contrarrazões recíprocas: pelo reclamado às f. 463/476 e pelo reclamante às f. 481/489.

Não houve manifestação do Ministério Público do Trabalho, já que neste processo não se vislumbra interesse público a proteger, nem quaisquer das hipóteses previstas no art. 82 do Regimento Interno deste eg. Tribunal Regional do Trabalho.

É o relatório.

#### ADMISSIBILIDADE

Presentes os pressupostos objetivos e subjetivos de admissibilidade, conhece-se dos recursos ordinários interpostos.

#### FUNDAMENTOS

Tendo em vista que quanto aos danos morais a pretensão do reclamante é de majoração do valor da indenização, será ela examinada no recurso do reclamado, quando da análise do mérito da matéria.

#### RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE

#### HORAS EXTRAS: DIVISOR 150

O reclamante postula a reforma da sentença, para que seja aplicado o divisor 150 para o cálculo das horas extras que lhe foram deferidas.

Não tem razão.

Em que pesem as normas coletivas fixarem os sábados e feriados como dias de repouso semanal remunerado, não se pode determinar o uso do divisor 150, uma vez que se trata de dispositivo que requer interpretação restrita, nos termos do art. 114 do Código Civil.

Ademais, a norma coletiva em comento apenas cuidou dos reflexos das horas extras sobre o repouso, não alterando, todavia, o divisor para cálculo das horas extras.

Nos termos da Súmula 113 do TST, o sábado do bancário é dia útil não trabalhado. Considera-se, por isso, que a carga semanal da categoria é de 36 horas, considerada a jornada ordinária de 06 horas. Logo, tomando-se a jornada diária de 06 horas e multiplicando-a por 30, encontra-se o divisor 180.

Nesse sentido, a Súmula 124 do colendo TST, que assim dispõe: *“Para o cálculo do valor do salário-hora do bancário mensalista, o divisor a ser adotado é 180 (cento e oitenta)”*.

Ressalte-se, por oportuno, que o art. 305 da CLT, citado no recurso, trata da jornada dos jornalistas profissionais.

Nega-se, pois, provimento.

#### INTERVALO INTRAJORNADA

Não se conforma o recorrente com os fundamentos da sentença, no sentido de que a prova comprovou que ele usufruía uma hora diária a título de intervalo intrajornada. Argumenta que diversamente do entendimento da Julgadora *a quo* a prova oral ratificou a assertiva posta na petição inicial, de que o intervalo era de apenas 30 (trinta) minutos.

Sem razão, contudo.

A afirmação da testemunha Amanda Teixeira Gonçalves no sentido de que *“o reclamante tinha de 30 a 60 minutos de intervalo...”* (f. 380), é lacônica, não servindo, assim, ao propósito de comprovar a alegação do recorrente, de que durante todo o contrato de trabalho o único intervalo usufruído foi de 30 (trinta) minutos diários (f. 06).

A segunda testemunha ouvida a seu rogo, por sua vez, disse não saber o tempo usufruído de intervalo pelo autor.

Assim sendo, à ausência de prova cabal do fato constitutivo alegado (art. 818 da CLT), a decisão proferida na origem fica mantida no particular.

Provimento negado.

#### INTEGRAÇÃO: AJUDA ALIMENTAÇÃO E CESTA ALIMENTAÇÃO

Pugna o reclamante pela integração à sua remuneração do auxílio-refeição e do auxílio cesta alimentação, previstos normativamente. Sustenta que as referidas verbas eram pagas com habitualidade, sendo nítido o seu caráter salarial.

Sem razão, contudo.

Como destacado na decisão, as convenções coletivas da categoria bancária estabelecem o caráter não-remuneratório das parcelas em epígrafe, conforme se verifica da cláusula décima quarta, parágrafo sexto e cláusula décima quinta, *caput*, das CCTs de f. 82/161.

Ademais, é afastada a natureza salarial da parcela não somente em virtude de comprovação de previsão normativa em contrário, estipulando-se o seu caráter meramente indenizatório, mas também pelo fornecimento na forma do Programa de Alimentação do Trabalhador, cuja regulamentação (artigo 6º da Lei 6321/76) tratou de fixar o caráter assistencial da verba, oriunda de incentivo fiscal, sendo o empregador mero intermediário, isto é, repassador de recurso federal.

Não há, portanto, como ser acolhida a tese recursal, ficando afastada a incidência da Súmula 241 do TST em face do teor da OJ. 133 da SDI-1/TST, mais específica, que assim dispõe:

*“A ajuda alimentação fornecida por empresa participante do programa de alimentação ao trabalhador, instituído pela Lei 6321/76, não tem caráter salarial. Portanto, não integra o salário para nenhum efeito legal”*.

Nega-se provimento.

#### QUILÔMETROS RODADOS – INDENIZAÇÃO

Conforme se verifica da petição inicial, informou o autor que pelo uso do veículo próprio na execução da função exercida no banco reclamado, embora percorresse, em média, cem quilômetros por mês, recebeu apenas parte dos valores para pagamento de combustível, sendo-lhe devidas, além do valor restante a esse título, as despesas com desgaste e manutenção do veículo (f. 11).

Assim sendo, embora as testemunhas tenham confirmado a utilização do veículo próprio pelo



reclamante para execução de certas atividades, certo é que em face do que foi pedido, qual seja, “diferenças” de valores ao título em epígrafe, sendo que, ademais, a prova foi no sentido de que o reclamado ressarcia despesas com a utilização de veículo, a ele cabia demonstrar pontualmente as referidas diferenças, ônus do qual não se desvencilhou (art. 818 da CLT).

Não prospera, assim, a pretensão de receber o valor unitário de R\$1,50 (um real e cinquenta centavos), por quilômetro rodado, excluindo-se o percentual de 30% referente à remuneração do motorista, considerando-se a média de 100 (cem) quilômetros rodados por mês.

Provimento que se nega.

#### ADICIONAL POR ACÚMULO DE FUNÇÃO

O reclamante renova a alegação de fazer jus ao pagamento do adicional por acúmulo de funções, argumentando que embora recebesse contraprestação pela função de subgerente I acumulava as atividades do cargo de gerente de contas.

Sem razão.

O empregado coloca sua força de trabalho à disposição do empregador, durante a jornada laboral, que a explora dentro dos limites legais, podendo, regra geral, exigir a realização de diversas atividades, sem que isso acarrete acréscimo salarial, conforme se extrai do parágrafo único do art. 456 da CLT.

No caso em tela, como frisado na sentença, a prova oral produzida conduz à conclusão de que as atividades exercidas pela reclamante eram compatíveis com aquelas para as quais ele fora contratado, não havendo qualquer extrapolação do poder diretivo por parte do réu.

Provimento negado.

#### FRUTOS PERCEBIDOS NA POSSE DE MÁ-FÉ

O recorrente alega fazer jus à devolução dos frutos financeiros gerados ao banco pela posse de má-fé de valores que lhe eram devidos, relativos às obrigações trabalhistas inadimplidas, embasando a sua pretensão nos princípios da boa-fé, da vedação do enriquecimento ilícito, no de que a ninguém é dado tirar vantagem de sua própria torpeza e no artigo 1.216 c/c o 186, ambos do Código Civil.

Contudo, é certo que a previsão do art. 1.216 do CC não encontra pertinência na hipótese dos autos ante a ausência de comprovação de que o reclamado tenha retido de má-fé os valores devidos ao reclamante, o que se evidencia mais claramente na circunstância de se ter estabelecido séria controvérsia a respeito das parcelas postuladas na presente ação. Como bem observado na sentença, nova apenação do reclamado no mesmo sentido implicaria *bis in idem*.

Nega-se provimento.

#### HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

O reclamante renova sua pretensão de ver o reclamado condenado no pagamento de honorários advocatícios à razão de 20%, alegando a inconstitucionalidade do art. 14 da Lei 5.584/70, que prevê o monopólio do Sindicato para assistência judiciária gratuita, em face do disposto no art. 5º, caput, da CF/88, alegando ser plenamente aplicável o disposto na Lei 1.060/50, sem qualquer ressalva, fundamentando sua pretensão ainda na teoria da responsabilidade civil conforme tratada pelo CC/02.

Mesmo após a alteração de competência dessa Justiça Especializada, introduzida pela EC 45/2004, não há previsão de deferimento de honorários advocatícios ao advogado particular, salvo nos casos excepcionados pela IN nº 27 do TST, no que se refere às lides que não decorram da relação de emprego, o que não é a hipótese dos autos.

A jurisprudência majoritária entende que os honorários advocatícios são devidos, no Processo do Trabalho, na forma da Lei 5.584/70 e Súmulas 219 e 329 do Colendo TST, na medida em que se verificarem as condições legais, como a declaração de pobreza do autor e o credenciamento da entidade sindical, autorizando a prestação da assistência jurídica.

No presente caso, o autor se valeu de advogado particular para a defesa dos seus direitos (f. 162/163), sendo indevida a verba honorária.

Provimento negado.

#### DESCONTOS PREVIDENCIÁRIOS E FISCAIS

Argumenta o reclamante que cabe unicamente ao reclamado o recolhimento dos encargos previdenciários e fiscais, já que ele teria dado causa à presente ação ao não quitar os seus haveres trabalhistas a tempo e modo.

Sem razão.

O fato de não ter o empregador pago os salários à época própria não tem o condão de alterar quem suportará as contribuições previdenciárias e fiscais, posto que previamente definido em legislação tributária.

Sobre o tema, incide a OJ 363 da SDI-1 do TST, que assim dispõe:

*“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.”*

Provimento que se nega.

#### CORREÇÃO MONETÁRIA

Pugna o recorrente pela aplicação da correção monetária a partir do próprio mês da prestação dos serviços, em observância à data de vencimento da parcela, colacionando diversos julgados para corroborar sua tese.

Na Justiça do Trabalho, a correção monetária incide a partir do primeiro dia do mês subsequente ao da prestação dos serviços, exatamente como definido na sentença.

A questão está pacificada pela Súmula 381 do TST, *in verbis*:

*“CORREÇÃO MONETÁRIA. SALÁRIO. ART. 459 DA CLT. O pagamento dos salários até o 5º dia útil do mês subsequente ao vencido não está sujeito à correção monetária. Se essa data limite for ultrapassada, incidirá o índice de correção monetária do mês subsequente ao da prestação dos serviços, a partir do dia 1º”.*

Provimento negado.

#### RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMADO

##### HORAS EXTRAS ALÉM DA 6ª DIÁRIA – CARTÕES DE PONTO – CARGO DE CONFIANÇA – RESTITUIÇÃO DO VALOR DA GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO.

Na decisão proferida, foi reconhecido que o reclamante, durante todo o período de vigência do contrato de trabalho (27/02/07 a 17/04/09), enquadrava-se no disposto no *caput* do art. 224 da CLT, fazendo jus, portanto, à jornada de seis horas. Além disso, declarando a invalidade dos registros de ponto trazidos aos autos, o reclamado foi condenado ao pagamento de horas extras, assim consideradas aquelas trabalhadas além da sexta diária considerando-se a seguinte jornada de trabalho, fixada pela média: das 08h às 18h30min, com uma hora de intervalo, de segunda à sexta-feira; sendo que uma vez por mês cumpriu jornada das 08h às 20h, com uma hora de intervalo, por participação em reuniões; nos meses de junho e dezembro de 2007 e janeiro, junho e outubro de 2008, durante o período de quinze dias em cada um desses meses, cumpriu jornada das 08h às 21h30min, também com uma hora de intervalo, em razão da participação em campanhas universitárias (f. 386/389).

O reclamado se insurge contra a decisão, afirmando que as provas comprovam que da admissão até 30/04/07 o reclamante exerceu a função de atendente, estando submetido à jornada de seis horas, sendo que, entretanto, a partir de 01/05/07 passou a exercer função de confiança (subgerente I), com jornada de oito horas. Não se conforma, também, com a jornada de trabalho fixada, em total desconsideração aos cartões de ponto trazidos aos autos, que, no seu entendimento, retratam fielmente a jornada cumprida, inclusive com compensação ou quitação de horas extras.

No tocante à declaração de invalidade dos cartões de ponto trazidos aos autos pelo reclamado (f. 259/340), nada a reformar na sentença, haja vista que, conforme demonstrado pela prova oral, não refletem eles a real jornada de trabalho do empregado.

A primeira testemunha ouvida arogo do reclamante, Amanda Teixeira Gonçalves, disse, claramente, que:

*“(...) que não sabe informar se o reclamante marcava seu horário de entrada e saída; que havia ponto eletrônico; que a jornada marcada não espelhava a realidade; que quando havia campanhas ou horas extras, os horários não eram marcados; que havia limite de horas extras; que era determinado pelo gerente geral; (...)”.*

Ricardo Augusto Bras dos Santos, trazido pelo reclamante, também informou que:

*“(...) o horário anotado pelo reclamante não espelhava a realidade; que haviam reuniões na agência, ultrapassando o horário de trabalho, geralmente 01 vez por mês, até umas duas horas após o horário; que já participou com o reclamante de campanhas universitárias; que aconteciam 03 vezes por ano, durando de 15 a 20 dias, geralmente fora do horário de trabalho, durando aproximadamente 2 horas; (...)”.*

Como se sabe, impera no Direito do Trabalho o princípio da primazia da realidade sobre a forma, segundo o qual os aspectos fáticos da prestação de serviços se sobrepõem àqueles meramente formais do contrato.

Assim, com espeque nesse princípio e tendo em vista o que foi afirmado categoricamente pelas testemunhas ouvidas a rogo do autor, os referidos cartões de ponto não servem ao fim

colimado pelo réu, devendo as horas extras ser apuradas a partir da jornada de trabalho fixado pela Magistrada sentenciante, apurada com razoabilidade pela média da jornada informada pelos depoentes, em consonância com aquela informada na petição inicial.

Nesse contexto, não tem como prevalecer a compensação de horários alegada pela defesa, nos termos do art. 59, §2º, da CLT e Súmula 85, I e II, do TST.

Entretanto, *data venia*, entende-se que a partir de 01/05/07, quando o reclamante passou a exercer função de confiança bancária de subgerente I, percebendo gratificação de função no percentual de 55% do salário efetivo, as horas extras deferidas devem ser apuradas além da oitava diária, com o adicional 220.

Isso porque apesar de as testemunhas terem afirmado no sentido de que o reclamante não estava investido de poderes de mando e gestão, o que conduz ao convencimento de que não estava ele enquadrado na hipótese do art. 62, II, da CLT, ou seja, excluído do direito ao recebimento de horas extras, não se pode desprezar o fato de que a partir de então passou ele a ocupar o cargo de gerência média bancária, com jornada de oito horas diárias, nos termos do §2º do art. 224 da CLT.

Em conformidade com o entendimento consolidado pela jurisprudência trabalhista, caracteriza-se como bancário exercente de função de confiança aquele que exerce as funções mencionadas no artigo 224 da CLT, com remuneração diferenciada, não se exigindo, todavia, amplos poderes de mando, representação e substituição do empregador, estabelecendo como jornada normal a duração de 8 horas diárias, situação vivenciada pelo recorrido.

Nesse sentido, a Súmula 102, IV, do TST, *in verbis*:

*"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".*

E, como já dito, embora as testemunhas ouvidas a rogo do autor tenham afirmado a inexistência de poder de gestão, além do recebimento de remuneração diferenciada, conforme recibos salariais, o próprio reclamante, no depoimento pessoal, f. 379, relatou que geria carteira de clientes e que tinha alçada, *data maxima venia* do que foi afirmado na sentença em sentido contrário. Disse ele que:

*"(...) na agência havia 4 gerentes de relacionamento; que todos da área comercial tinham que cumprir metas; que era cobrados e ameaçados quando não atingiam as metas; que conheceu Maria Alves como sub-gerente 2; que, no início, geria carteira especial e, posteriormente, clássica; (...); .a alçada do gerente de relacionamento é maior do que a do sub-gerente; que o gerente de relacionamento participava do comitê de crédito."*

Em face do exposto, dá-se parcial provimento ao recurso para declarar que a partir de maio de 2007 deverão ser consideradas como extras as horas excedentes da 8ª diária, adotando-se, por esse período, o divisor 220, ficando mantidos dos demais parâmetros fixados na sentença, inclusive em relação à jornada de trabalho.

E, tendo em vista o que aqui foi decidido, não se há falar em restituição dos valores pagos ao reclamante a título de gratificação de função, ficando prejudicada, pois, a pretensão do reclamado nesse sentido.

#### REFLEXOS E BASE DE CÁLCULO DAS HORAS EXTRAS

O recorrente postula a reforma da sentença quanto aos reflexos das horas sobre os repousos semanais remunerados e, após, nas demais verbas, ao argumento de que esse procedimento configura *bis in idem*. Além disso, afirma ser indevidos reflexos sobre o terço constitucional de férias e também em sábados (Súmula 113/TST) e que a base de cálculo das horas extras deve ser composta tão somente da parte fixa da remuneração, conforme cláusula convencional.

Não tem razão.

As horas extras habitualmente prestadas refletem nos repousos semanais remunerados e feriados, ainda que o empregado seja mensalista, consoante comando expresso da alínea "a" do artigo 7º da Lei 605/49. Assim compostas, principais e reflexas, integram o salário mensal, que, por sua vez, serve de base para cálculo de outras parcelas como férias, aviso prévio, décimo terceiro salário (art. 142, § 5º, e art. 487, § 5º, ambos da CLT) e Súmula 45 do TST.

Como a remuneração do repouso compõe a remuneração mensal da reclamante e, se aquele valor foi acrescido pelo reflexo das horas extras deferidas, conclui-se que a base de cálculo das demais parcelas deve ser alterada, para que nelas seja incluído o novo valor do repouso semanal. Assim, não há que se falar em condenação em *bis in idem*.

Por outro lado, apesar de a Súmula 113 do TST estabelecer que o sábado do bancário é dia útil não trabalhado, não cabendo a repercussão do pagamento de horas extras habituais sobre sua remuneração, as convenções coletivas de trabalho aplicáveis à categoria definiram

de forma diversa, conforme se vê da cláusula oitava, §1º, f. 87:

*"As horas extraordinárias serão pagas com o adicional de 50% (cinquenta por cento). Quando prestadas durante toda a semana anterior, os bancos pagarão também, o valor correspondente ao repouso semanal remunerado, inclusive sábados e feriados."*

Assim, sendo não é aplicável ao caso a Súmula 113 do TST, conforme pretendido.

No tocante aos reflexos deferidos sobre o terço constitucional de férias, também não assiste razão ao recorrente.

A Constituição da República, em seu art. 7º, inciso XVII, alude apenas ao pagamento das férias acrescidas de um terço, não tendo criado, assim, o terço de férias como parcela autônoma. Desse modo, na medida em que são devidos reflexos sobre férias, o mesmo ocorre com tal acréscimo.

Quanto à base de cálculo das horas extras, diversamente do entendimento do recorrente, deve ela ser composta de todas as verbas de caráter salarial, nos expressos termos da Súmula 264 do TST, bem como do disposto no § 1º do artigo 457 da CLT.

A própria norma coletiva mencionada pelo recorrente deixa claro que a base de cálculo das horas extras não se compõe somente das parcelas por ele mencionadas.

Consta do parágrafo segundo, da cláusula 8ª, que:

*"O cálculo do valor da hora extra será feito tomando-se por base o somatório de todas as verbas salariais fixas, entre outras, ordenado, adicional por tempo de serviço, gratificação de caixa e gratificação de compensador"*. (vide f. 107, CCT 2007/2008).

Ressalte-se que a enumeração contida na cláusula mencionada não é taxativa, mas meramente exemplificativa.

Por esses fundamentos, provimento negado quanto aos aspectos ora examinados.

#### SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

O recorrente afirma que o deferimento do salário substituição ao reclamante é indevido, haja vista que ele jamais substituiu qualquer "colega" em razão de férias, inclusive a Sra. Maria Alves. Por cautela, afirma que se houve alguma substituição foi em caráter eventual e descontínuo, conforme exceção prevista na Súmula 159 do TST; deve ser observado o disposto na cláusula quinta das convenções coletivas, de que na substituição não são consideradas as vantagens pessoais do substituído.

A prova produzida nos autos, contudo, ampara a pretensão do reclamante.

A testemunha Amanda Teixeira Gonçalves disse:

*"(...) já trabalhou com a Maria Alves; que o reclamante já substituiu Maria Alves em suas férias em 2007 e 2008; que Maria Alves não tem alçada e nem o reclamante; (...)".*

Já o depoente Ricardo Augusto Brás dos Santos informou que:

*"(...) o reclamante substituiu Maria Alves em suas férias em 2008; (...)".*

Ademais, verifica-se que a cláusula convencional invocada pelo recorrente diz respeito ao empregado contratado para substituir outro dispensado, não sendo essa, entretanto, a hipótese tratada nos autos.

Provimento que se nega.

#### DANOS MORAIS (matéria comum aos recursos)

Na decisão de origem, o reclamado foi condenado a pagar ao autor indenização por danos morais no valor de R\$20.000,00 (vinte mil reais).

O reclamado se insurge contra a decisão, afirmando, em síntese, que o alegado dano não foi comprovado nos autos, tampouco qualquer conduta ilícita sua; seus empregados sempre foram tratados de forma ética, profissional e respeitosa; não houve determinação para abertura de contas de aposentados fora do padrão e normas internas do banco e do Banco Central do Brasil, não podendo ser responsabilizado por conduta do empregado que agiu por conta própria, o que lhe trouxe problema junto ao Ministério Público Federal; a simples cobrança de metas pelo superior hierárquico não pode ser considerada assédio moral, sob pena de se tornar inoperante qualquer empresa. Cita vasta doutrina sobre o tema "assédio moral" e, por cautela, postula a redução do valor fixado para a indenização.

O reclamante, por sua vez, pugna pela elevação do valor da indenização, alegando que o valor fixado não é suficiente para coibir a prática abusiva adotada pelo banco réu, tampouco para reparar a agressão aos seus valores subjetivos.

Ao exame.

Primeiramente deve ser afastada a alegação do reclamado de que o "reclamante não tem direito a ação de indenização contra o reclamado pela impossibilidade jurídica do pedido", suscitada sem foros de preliminar.

No caso dos autos, verifica-se que o reclamante postulou a condenação do reclamado por

danos morais, alegando que ele agiu com abuso de direito, extrapolando o poder diretivo conferido pela ordem jurídica, apontando duas causas de pedir: determinação da empresa ré para que fossem bloqueados os cartões utilizados pelos aposentados para receber seus benefícios do INSS (cartão benefício), obrigando os pensionistas a comparecerem na agência para sacarem seus benefícios diretamente nos caixas, quando então recebiam a informação de que o referido cartão seria bloqueado, e, em atitude artilosa, eram coletados documentos dos aposentados para abertura de conta, sem o conhecimento ou autorização dos interessados, o que conduziu a que contra ele (autor) fosse feita denúncia junto ao Ministério Público do Idoso, após ser agredido verbalmente pelo filho de um dos aposentados vítima do esquema engendrado pelo banco réu, não tendo sequer obtido respaldo do empregador para sua defesa; a cobrança por cumprimento de metas era excessiva, expondo o empregado diante dos colegas de trabalho a situação vexatória.

Assim sendo e havendo previsão no ordenamento jurídico de reparação por danos morais, inclusive na modalidade de assédio moral, o pedido formulado é juridicamente possível, conforme erroneamente afirmado pelo reclamado.

E, como se sabe, o dano moral decorre da subversão dos valores subjetivos da pessoa humana, com previsão no inciso X do art. 5º da CR/88 e art. 186 do Código Civil, preceituando a moderna teoria da responsabilidade civil que “aquele que causa dano a outrem fica obrigado a repará-lo”.

Nesse contexto, o deferimento do pedido de reparação pelos danos morais impescinde da presença de três clássicos requisitos da responsabilidade civil, previstos no art. 186 do Código Civil, quais sejam, ato ilícito praticado pelo agente (ação ou omissão), dano sofrido pela vítima e nexos de causalidade entre o a conduta antijurídica e o dano.

A par disso, o assédio moral, no âmbito do contrato de emprego, consiste na conduta abusiva do empregador ao exercer o seu poder diretivo ou disciplinar, atentando contra a dignidade ou integridade física ou psíquica de um empregado, ameaçando o seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho, expondo o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras.

Assim, estará configurado pela repetição de condutas tendentes a expor a vítima a situações incômodas ou humilhantes – por exemplo, criticar em público, expor ao ridículo, tratar com rigor excessivo, confiar tarefas inúteis, divulgar problemas pessoais, com a finalidade específica de ocasionar um dano psíquico e social à vítima, marginalizando-a em seu ambiente de trabalho.

No presente caso, comunga-se do posicionamento adotado na origem, de que as provas dos autos permitem concluir que o reclamado praticou conduta abusiva de direito, atingindo a honra e imagem do reclamante, o que dá respaldo à condenação.

Importante frisar que, como dito, decorrendo o dever de reparar pelos danos morais da transgressão de valores subjetivos da pessoa humana, relegada à condição de “coisa”, são eles presumíveis a partir da constatação da conduta ilícita praticada pelo agente, bem como do nexos de causalidade, o que, na presente hipótese, emergiu de forma cristalina dos depoimentos prestados nos autos.

As testemunhas disseram que:

*“(...) houve campanha de abertura de contas para aposentados; que as metas eram cobradas em reuniões; que o reclamante sofreu uma denúncia de um aposentado que abriu conta na agência; que todos os empregados da agência eram obrigados a participar da campanha para aposentados, determinado pelo gerente geral; (...)”*. - Amanda Teixeira Gonçalves.

*“(...) houve campanha para os aposentados, onde todos da agência participaram; que era feito um bloqueio na conta dos aposentados e quando estes compareciam na agência, era aberta uma conta com este desbloqueio, havendo inclusive troca de cartão; que era obrigatória a participação de todos; que os idosos não tinham conhecimento de que estava sendo aberta a conta, tanto que vários deles voltaram para fechá-la; que o reclamante questionou a legalidade dessa campanha, e o banco cobrava produção; que não sabe se houve processo contra o reclamante pelos idosos; que presenciou apenas idosos reclamando para o reclamante; que o banco cobrava metas pessoalmente, na frente de outros funcionários; (...)”*. - Ricardo Augusto Bras dos Santos.

*“(...) os sub-gerentes e gerentes tinham metas a cumprir, sendo todos cobrados com valores diferentes; (...)o funcionário era cobrado de suas metas na frente dos demais; que se o funcionário não estivesse bem, era cobrado na frente dos outros funcionários; que a produtividade, tanto boa quanto ruim, do funcionário, era exposta aos demais; que recebia e-mails informando quanto os outros funcionários tinham produzidos e quanto faltava para produzir para atingir a meta; (...)”*. - Cintia Silva Couto.

Deve ser ressaltado, por importante, que certamente a simples cobrança de metas pelo empregador não dá ensejo aos danos morais, desde que exercida sem abuso de direito. Todavia, se na busca desenfreada pelo lucro o empregador ultrapassa os limites do tolerável, expondo o empregado a situação vexatória e humilhante em razão de resultados porventura aquém do esperado, a indenização é mesmo devida. Essa é exatamente a hipótese dos autos.

No tocante ao valor da "indenização", cumpre registrar que o dano moral, ao contrário do dano material, não pode ser quantificado pelos métodos comuns, pois não se mostra "líquido e certo" por sua própria natureza, o que o torna de difícil fixação.

Entretanto, é assente na doutrina e jurisprudência trabalhista que deverão ser considerados na fixação do valor da reparação a natureza do bem jurídico lesado, a extensão dos danos, a condição sócio-econômica das partes, o grau de culpa do ofensor, sem perder de vista, ainda, o objetivo pedagógico e retributivo dessas indenizações.

Considerando-se esses parâmetros, entende-se que o valor fixado na sentença, em R\$20.000,00 (vinte mil reais) não atende a essa dupla finalidade do instituto, razão pela qual fica majorado para R\$30.000,00 (trinta mil reais).

Pelo exposto, dá-se parcial provimento ao recurso do reclamante para elevar o valor dos danos morais para R\$30.000,00 (trinta mil reais) e, conseqüentemente, nega-se provimento ao recurso do reclamado no aspecto.

#### CONCLUSÃO

Conhece-se dos recursos ordinários interpostos e, no mérito, nos termos da fundamentação, dá-se parcial provimento a ambos. Ao do reclamado, para declarar que a partir de maio de 2007 deverão ser consideradas como extra as horas excedentes da 8ª diária, adotando-se, por esse período, o divisor 220, ficando mantidos os demais parâmetros fixados na sentença para apuração da parcela, inclusive em relação à jornada de trabalho; ao do reclamante, para elevar o valor dos danos morais para R\$30.000,00 (trinta mil reais).

Mantido o valor da condenação, por ainda compatível.

Fundamentos pelos quais,

ACORDAM os Desembargadores do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, pela sua 6ª Turma, à unanimidade, conhecer de ambos os recursos; no mérito, sem divergência e nos termos da fundamentação, dar-lhes provimento parcial: Ao apelo do reclamado, para declarar que a partir de maio de 2007 deverão ser consideradas como extra as horas excedentes da 8ª diária, adotando-se, por esse período, o divisor 220, ficando mantidos os demais parâmetros fixados na sentença para apuração da parcela, inclusive em relação à jornada de trabalho e, ao recurso do reclamante, para elevar o valor dos danos morais para R\$30.000,00 (trinta mil reais). Mantido o valor da condenação, por ainda compatível. A Eg. Turma determinou a remessa de cópia do acórdão ao Ministério Público do Trabalho, após a sua publicação.

Belo Horizonte, 25 de maio de 2010.

JOSÉ MARLON DE FREITAS

JUIZ CONVOCADO RELATOR

ESTADO DE MINAS GERAIS  
Processo: 0153500-36.2009.5.03.0140 RO  
Órgão Julgador: Sexta Turma  
Relator: Convocado Jose Marlon de Freitas  
Revisor: Anemar Pereira Amaral  
Vara de Origem: 40a. Vara do Trab.de Belo Horizonte  
Publicação: 21/06/2010  
Recorrentes: (01) Banco Bradesco S/A  
(02) Adina Zelino da Silva Sant'ana  
Recorridos: OS MESMOS

**EMENTA:** ABUSO DE DIREITO PELO EMPREGADOR. ASSÉDIO MORAL. REPARAÇÃO. O assédio moral, no âmbito do contrato de emprego, consiste na conduta abusiva do empregador ao exercer o seu poder diretivo ou disciplinar, atentando contra a dignidade ou integridade física ou psíquica de um empregado, ameaçando o seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho, expondo o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras. Assim, estará configurado pela repetição de condutas tendentes a expor a vítima a situações incômodas ou humilhantes - por exemplo, criticar em público, expor ao ridículo, tratar com rigor excessivo, confiar tarefas inúteis, divulgar problemas pessoais, com a finalidade específica de ocasionar um dano psíquico e social à vítima, marginalizando-a em seu ambiente de trabalho. Comprovada a conduta abusiva (ação culposa), bem como o dano sofrido ("in res dubia") e o nexos causal, deve o empregador ser compelido a reparar o empregado pelos danos morais que lhe causou.

Vistos os autos, relatados e discutidos os presentes recursos ordinários, decide-se.

#### RELATÓRIO

O MMº Juiz do Trabalho Júlio Corrêa de Melo Neto, em exercício na 40ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, pela r. sentença de f. 129/137, cujo relatório adoto e a este incorporo, julgou parcialmente procedentes os pedidos formulados na reclamação trabalhista ajuizada por ADINA ZELINO DA SILVA SANT'ANA em face de BANCO BRADESCO S/A, condenando o reclamado ao pagamento de indenização por danos morais no valor de R\$15.000,00 (quinze mil reais).

Recurso ordinário interposto pelo reclamado, f. 142/148, pugnano pela exclusão da condenação ao pagamento de indenização por danos morais.

Preparo do recurso comprovado à f. 140 (custas processuais) e f. 141 (depósito recursal).

Recurso ordinário adesivo interposto pela reclamante às f. 153/159, pretendendo a majoração do valor fixado para os danos morais.

Contrarrazões recíprocas: pela reclamante às f. 161/167 e, pelo reclamado, às f. 171/176.

Não houve manifestação do Ministério Público do Trabalho, já que neste processo não se vislumbra interesse público a proteger, nem quaisquer das hipóteses previstas no art. 82 do Regimento Interno deste eg. Tribunal Regional do Trabalho.

É o relatório.

#### ADMISSIBILIDADE

Presentes os pressupostos objetivos e subjetivos de admissibilidade, conhece-se dos recursos ordinários interpostos.

Conhece-se também das contrarrazões apresentadas pela reclamante (f. 161/167), mas não aquelas ofertadas pelo reclamado (f. 171/176), por se apresentarem em cópias não autenticadas.

O Direito Processual do Trabalho prima pela informalidade, permitindo-se, inclusive, que o recurso seja apresentado por simples petição. Contudo, não se autoriza que a parte apresente recurso ou contrarrazões em cópias sem autenticação. A assinatura aposta na peça processual deve ser original ou, ao menos, contar com autenticação, sob pena de se considerá-la inexistente.

A peça recursal apresentada viola o disposto nos artigos 384 e 385 do CPC, bem como o artigo 830 da CLT, mesmo diante da nova redação.

#### FUNDAMENTOS DOS RECURSOS

Considerando-se os princípios da celeridade e economia processual e verificando-se que a única matéria de insurgência da reclamante no seu recurso adesivo diz respeito ao valor

fixado para a indenização deferida a título de danos morais, será ela analisada conjuntamente ao recurso do reclamado, pela identidade de matéria.

ATOS DISCRIMINATÓRIOS: DANOS MORAIS – VALOR FIXADO (matéria comum aos recursos).

Irresigna-se o reclamado com a condenação ao pagamento de indenização por danos morais à reclamante, fixada na sentença de primeiro grau no importe de R\$15.000,00 (quinze mil reais). Argumenta, em síntese, que em se considerando que a prova oral ficou “dividida”, conforme reconhecido na sentença, a recorrida não se desonerou do encargo de provar o fato constitutivo alegado (art. 818/CLT), o que impede o deferimento do pedido; não se comprovou nos autos também os efetivos danos sofridos pela reclamante, sendo esse elemento indispensável ao deferimento de indenização por danos morais (art. 186/CC); a manifestação sindical contra o gerente da agência em que trabalhou a reclamante, ao contrário do entendimento esposado na sentença, não é suficiente para respaldar a condenação, já que não se comprovou o alegado assédio moral em relação à reclamante, sendo que, no caso, o suposto dano moral seria contra a agência como um todo e não contra a pessoa do empregado. Por cautela, pugna pela redução do valor da indenização.

A reclamante, por sua vez, no recurso adesivo, pugna pela elevação do valor fixado na sentença, alegando ser ele insuficiente para reparar o dano sofrido.

Ao exame.

Na petição inicial, afirmou a reclamante que no curso do contrato de trabalho sofreu cobranças em excesso pelo gerente da agência, Sr. Guedes, que exercida pressão exagerada e injustificada, dispensando aos empregados tratamento ofensivo, degradante e humilhante na presença não só dos demais empregados como também dos clientes, o que, inclusive, acarretou intervenção do Sindicato da categoria que, após apuração das denúncias, realizou manifestação pública de repúdio à essa situação, com publicação de notas de desagravo nos Boletins Informativos da entidade, com solicitação de providências pela Diretoria do Banco. Afirmou que além do tratamento hostil durante a vigência do contrato de trabalho, no momento da dispensa também foi vítima de assédio moral pelo referido gerente que, na presença de todos, além de lhe dirigir palavras ofensivas, tais como, “inútil, incompetente, uma mulher incapaz, burra”, impediu que ela recolhesse seus pertences pessoais e se despedisse dos colegas de trabalho, determinando que se retirasse imediatamente do local, ainda insinuando que não “levasse nada do Banco” quando retornasse para buscar suas coisas. Em decorrência dessa atitude hostil e discriminatória, postulou a condenação do reclamado ao pagamento de indenização por danos morais, na modalidade do assédio moral (f. 02/06).

A par da tese defensiva apresentada pelo reclamado, reiterada nas razões de recurso, constata-se que a reclamante se desincumbiu satisfatoriamente do encargo probatório que lhe competia, a teor do disposto no art. 818 da CLT, quanto ao fato constitutivo do direito vindicado.

Conforme ponderado na sentença, apesar de a testemunha ouvida pelo réu ter afirmado pela inexistência do assédio moral alegado pela autora, do seu depoimento se infere que, de fato, o Sr. Guedes tinha uma atitude bastante incisiva quanto às metas a serem alcançadas, ficando evidenciado que essa extrapolava o nível do aceitável para adentrar no âmbito do abuso do poder diretivo.

A testemunha Carlos Alberto Gonçalves Araújo Júnior disse à f. 126 que:

*“presta serviços para o reclamado desde janeiro de 2006, sempre na mesma agência na qual se atívou a reclamante; que a reclamante foi dispensada em novembro de 2007; que a sua memória é boa; que, no mesmo dia em que a reclamante foi dispensada, também foi dispensada a Sra. Magda; que ambas foram dispensadas por motivos de produtividade; que houve uma manifestação sindical em 2008, em virtude de denúncias anônimas (acreditando que de empregados) quanto ao procedimento do gerente Sr. Guedes; que o Sr. Guedes permaneceu como gerente-geral da agência de março de 2007 a outubro de 2009; que o gerente Sr. Guedes tinha uma postura mais arrojada na busca de alcançar as metas estabelecidas; que, contudo, ele cobrava normalmente, sem excesso; que acredita que o sindicato tenha feito a manifestação referida talvez pela reclamação de empregados quanto à postura do Sr. Guedes, pela intensidade de cobrança de metas por ele implementada; que, reindagada, a testemunha esclareceu que, quando disse que o Sr. Guedes cobrava normalmente, quis dizer que o fazia sem alteração, e não quanto ao volume de serviço; que, reindagada a testemunha se a cobrança de volume de trabalho era grande, ao invés de responder, preferiu esclarecer que as metas são estipuladas pelo banco, e não pelo Sr.*



*Guedes; que não presenciou o Sr. Guedes destratando empregados na agência Curitiba, mas ouviu comentários de que um empregado do banco havia ajuizado uma ação em decorrência do tratamento recebido do Sr. Guedes ocorrido em outra agência; que esclarece que apenas ouviu falar; que, no procedimento de dispensa implementado pelo reclamado, permite-se que o dispensado despeça-se dos colegas e leve seus objetos pessoais, mas o procedimento é acompanhado por um gerente ou outro empregado que tenha função de chefia; que o depoente não presenciou a dispensa da reclamante;(…); que o depoente já viu a reclamante atendendo à Sra. Juliana da Costa; que referida Sra. Juliana comparecia à agência umas duas vezes por semana; (...), apresentado o documento de f. 18, o depoente reconheceu a última foto à direita como sendo da agência Curitiba; (...).” – grifos acrescidos ao original.*

Além disso, a testemunha ouvida a rogo da reclamante afirmou, de forma convincente, que; *“conheceu a reclamante a partir do momento em que começou a trabalhar para a empresa Piso Plástico, porque fazia o serviço bancário da aludida empresa; que esclarece que a reclamante era a gerente do proprietário da Piso Plástico; que, em razão disso, ia à agência na qual trabalhava a reclamante todos os dias, de segunda a sexta-feira; que a depoente conheceu o gerente Sr. Guedes, e pode dizer que ele gritava o tempo todo e xingava as empregadas, inclusive a reclamante; que já viu o Sr. Guedes xingando a reclamante de burra, incapaz, incompetente e crescendo 'só podia ser mulher mesmo'; que frequentou a agência em que trabalhava a reclamante do final de 2006 ao começo de 2008; (...) o Sr. Guedes já comentou com a Sra. Juliana que a reclamante era muito burra, indagando se o serviço tinha sido feito corretamente; que a depoente não presenciou qualquer manifestação no banco por parte do sindicato; que já presenciou o Sr. Guedes xingando a reclamante e exigindo que ela agilizasse; que só presenciava esse tratamento rude por parte do Sr. Guedes quando ele se direcionava a mulheres; que também já viu o Sr. Guedes discutindo com cliente do reclamado;(…); que os gritos e xingamentos eram presenciados por outros clientes; (...).” - Juliana da Costa, f. 125/126, com destaques acrescidos.*

Como se constata, a prova oral produzida foi francamente favorável à tese da reclamante, no sentido de que no curso do contrato de trabalho e, inclusive, no ato da dispensa, foi vítima de atos discriminatórios pelo superior hierárquico, expondo-a a situação vexatória, inclusive, na presença dos demais colegas de trabalho e clientes do banco réu.

E aqui vale considerar que não se olvida que a exigência do cumprimento de metas pelo empregador insere-se no poder potestativo empregatício conferido pela ordem jurídica, sendo que, entretanto, deve ele se exercido dentro dos limites da razoabilidade, sob pena de se incorrer em abuso de direito passível de indenização, pela transgressão dos valores subjetivos do empregado (art. 5º, X, da CR/88 e arts. 186, 187, 927 e 932, inciso III, do Código Civil).

Cumpra esclarecer, ainda, que embora o Juízo de primeiro grau tenha mencionado que algumas informações prestadas pela testemunha da autora eram divorciadas da realidade (como, por exemplo, em relação à data da dispensa da autora), aduziu, expressamente, que a testemunha do réu apresentou pouca segurança nas informações prestadas, razão pela qual, no seu entendimento, os fatos narrados na petição inicial acabaram sendo comprovados pelo que foi afirmado pela própria testemunha ouvida a rogo do reclamado (f. 131/132). Não prospera, portanto, a alegação de que, na hipótese, a prova produzida tenha ficado “dividida”, o que impediria o deferimento do pedido formulado nos autos.

Além disso, apesar de impugnados pelo réu, os documentos de f. 18/25 servem ao propósito de comprovar que o Sindicato da categoria dos bancários tem se mobilizado contra práticas abusivas ocorridas nas dependências do banco reclamado contra os seus empregados, inclusive, na agência em que trabalhou a reclamante (agência Curitiba-BH).

O documento de f. 26, assinado pelo Diretor do Sindicato obreiro, também comprova o fato alegado pela reclamante, de que foi impedida pelo Sr. Guedes de recolher seus pertences pessoais no ato da dispensa, tanto que foi necessário o seu acompanhamento pelo referido Diretor em data posterior para que assim procedesse, ocasião em que novamente foi vítima de humilhação por parte do gerente do banco réu, conforme relatado no documento, quando lhe foi dito na presença de todos que não “pegasse” nada do Banco, mas apenas seus pertences.

Atitudes como essa verificada nos presentes autos, bem como a exigência de resultados além do mero cumprimento de metas, à custa de ameaças e intimidações do empregado, excede manifestamente os limites traçados pela boa-fé e pelos costumes, vulnera o primado social do trabalho e ainda transforma o poder diretivo em instrumento com propósito de degradar o ambiente de trabalho e criar embaraços para a execução normal do contrato, o

que torna o ato abusivo, ilícito.

Como se sabe, o dano moral decorre da subversão dos valores subjetivos da pessoa humana, com previsão no inciso X do art. 5º da CR/88 e art. 186 do Código Civil, preceituando a moderna teoria da responsabilidade civil que “aquele que causa dano a outrem fica obrigado a repará-lo”.

Nesse contexto, o deferimento do pedido de reparação pelos danos morais impescinde da presença de três clássicos requisitos da responsabilidade civil, previstos no art. 186 do Código Civil, quais sejam, ato ilícito praticado pelo agente (ação ou omissão), dano sofrido pela vítima e nexos de causalidade entre o a conduta antijurídica e o dano.

Por sua vez, o assédio moral, no âmbito do contrato de emprego, consiste na conduta abusiva do empregador ao exercer o seu poder diretivo ou disciplinar, atentando contra a dignidade ou integridade física ou psíquica de um empregado, ameaçando o seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho, expondo o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras.

Assim, estará configurado pela repetição de condutas tendentes a expor a vítima a situações incômodas ou humilhantes – por exemplo, criticar em público, expor ao ridículo, tratar com rigor excessivo, confiar tarefas inúteis, divulgar problemas pessoais, com a finalidade específica de ocasionar um dano psíquico e social à vítima, marginalizando-a em seu ambiente de trabalho.

A matéria vem merecendo destaque em todos os setores da sociedade, ressaltando-se, inclusive, o Projeto de Lei 4742/2001, que objetiva introduzir no Código Penal Brasileiro o artigo 146-A que tipifica o crime de assédio moral no trabalho como sendo a desqualificação por meio de palavras, gestos ou atitudes, da auto-estima, segurança ou imagem do servidor público ou empregado, em razão de vínculo hierárquico funcional ou laboral.

Posto isso, também é importante frisar que, como dito, decorrendo o dever de reparar pelos danos morais da transgressão de valores subjetivos da pessoa humana, relegada à condição de “coisa”, são eles presumíveis a partir da constatação da conduta ilícita praticada pelo agente, bem como do nexos de causalidade, o que, na presente hipótese, emergiu de forma cristalina dos depoimentos prestados nos autos, conforme se demonstrou. Portanto, diversamente do que foi afirmado no recurso, nos autos se comprovou, satisfatoriamente, a conduta danosa do preposto do empregador (ação culposa), o dano sofrido pela vítima (no caso, configurado no próprio evento – *in res dubia*) e o nexos de causalidade entre a conduta antijurídica e o dano sofrido, decorrente do contrato de trabalho.

Ressalte-se, ainda, em virtude do que foi alegado no recurso, que o assédio moral também pode se configurar em face de todo um grupo de trabalhadores (assédio moral coletivo), sendo que, nos presentes autos, a par disso também se comprovou, de forma robusta, que a reclamante foi vítima pontual do assédio praticado pelos gerentes do banco reclamado (assédio moral vertical descendente).

Assim sendo, a decisão de origem fica mantida quanto à condenação imposta ao reclamado. Todavia, considerando a pretensão do reclamado de redução do valor fixado na sentença para os danos morais deferidos, e, por outro lado, da reclamante em vê-lo majorado, deve ser registrado que no tocante ao valor da “indenização”, o dano moral, ao contrário do dano material, não pode ser quantificado pelos métodos comuns, pois não se mostra “líquido e certo” por sua própria natureza, o que o torna de difícil fixação.

Entretanto, é assente na doutrina e jurisprudência trabalhista que a fixação do valor da indenização por danos morais deve levar em conta a extensão do dano e a natureza pedagógica que deve ter a reparação em apreço, bem como as circunstâncias de que a indenização seja proporcional ao grau da dor suportada pela vítima, a gravidade da conduta do ofensor, o seu grau de culpa e situação econômica, não se olvidando, ainda, que a indenização não há de ser meio de enriquecimento do ofendido.

Considerados tais critérios e tendo em vista o caráter punitivo e pedagógico da indenização e, ainda, no caso dos autos, levando-se em conta a capacidade econômica do reclamado, entende-se que a razão está com a reclamante.

Em face disso, nega-se provimento ao recurso do reclamado e dá-se provimento ao apelo da reclamante para elevar o valor da indenização para R\$30.000,00 (trinta mil reais).

#### CONCLUSÃO

Conhece-se dos recursos ordinários interpostos e, no mérito, nos termos da fundamentação, nega-se provimento ao recurso do reclamado e dá-se provimento ao da reclamante para elevar o valor da indenização pelos danos morais para R\$30.000,00 (trinta mil reais).

Eleva-se o valor da condenação para R\$30.000,00 (trinta mil reais), com custas fixadas no

valor de R\$600,00 (seiscentos reais), pelo reclamado.

Fundamentos pelos quais,

ACORDAM os Desembargadores do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, pela sua 6ª Turma, à unanimidade, conhecer de ambos os recursos; no mérito, sem divergência e nos termos da fundamentação, negar provimento ao recurso do reclamado; por maioria de votos, dar provimento ao da reclamante para elevar o valor da indenização pelos danos morais para R\$30.000,00 (trinta mil reais), vencido parcialmente o Exmo. Desembargador Jorge Berg de Mendonça, que mantinha a decisão de 1o. grau. Elevado o valor da condenação para R\$30.000,00 (trinta mil reais), com custas fixadas no valor de R\$600,00 (seiscentos reais), pelo reclamado.

Belo Horizonte, 8 de junho de 2010.

JOSÉ MARLON DE FREITAS

JUIZ CONVOCADO RELATOR

ESTADO DE MINAS GERAIS

Processo: 0046600-96.2009.5.03.0150 RO

Órgão Julgador: Sexta Turma

Relator: Emerson Jose Alves Lage

Revisor: Anemar Pereira Amaral

Vara de Origem: Vara do Trab. de Santa Rita do Sapucaí

Publicação: 06/09/2010

Recorrentes: (1) Rosimara Alves da cunha

(2) banco Santander (Brasil) S.A.

Recorridos: os mesmos

**EMENTA: ASSÉDIO MORAL. CARACTERIZAÇÃO.** O exercício abusivo do direito e o consequente ato ilícito caracterizam o assédio moral, tema que já vem merecendo destacada importância na sociologia e medicina do trabalho, assim como no meio jurídico. Essa conduta injurídica vem sendo conceituada, no âmbito do contrato de trabalho, como a manipulação perversa e insidiosa que atenta sistematicamente contra a dignidade ou integridade psíquica ou física do trabalhador, objetivando a sua exposição a situações incômodas e humilhantes caracterizadas pela repetição de um comportamento hostil de um superior hierárquico ou colega, ameaçando o emprego da vítima ou degradando o seu ambiente de trabalho.

Vistos os autos, relatados e discutidos os recursos ordinários interpostos, decide-se:

#### RELATÓRIO

A MM. Juíza do Trabalho Rafaela Campos Alves, em exercício na Vara do Trabalho de Santa Rita do Sapucaí, pela sentença de f. 277/280, cujo relatório adoto e a este incorporo, julgou procedentes, em parte, os pedidos formulados na reclamação trabalhista ajuizada por ROSIMARA ALVES DA CUNHA contra BANCO SANTANDER (BRASIL) S.A., condenando este a pagar àquela: indenização por danos morais em decorrência de assédio moral, no valor de R\$1.000,00; horas extras laboradas além da 8ª diária, com reflexos; auxílio cesta alimentação no valor de R\$272,96; multa normativa prevista na cláusula 46ª da CCT 2008/2009.

Recurso ordinário interposto pela reclamante às f. 281/285, versando danos morais decorrentes de responsabilidade do empregador pelo agravamento de sua doença; valor da indenização deferida a título de assédio moral.

Por sua vez, apresentou recurso ordinário o reclamado, às f. 288/293, insurgindo-se contra a r. sentença quanto às seguintes matérias: reparação por assédio moral; horas extras; auxílio cesta alimentação e aplicação de multa convencional.

Preparo regularmente comprovado às f. 295/297.

Contrarrazões pela reclamante às f. 301/305 e pelo reclamado às f. 308/312.

É o relatório.

#### ADMISSIBILIDADE

Estando presentes os pressupostos de admissibilidade, conheço dos recursos ordinários interpostos pela reclamante e pelo reclamado.

#### FUNDAMENTOS

##### RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE

##### DOENÇA OCUPACIONAL

Insurge-se a reclamante contra o indeferimento do pedido de reparação por danos morais em razão do agravamento de doença ocupacional. Alega que as condições de trabalho que lhe foram impostas determinaram o agravamento do seu problema de saúde (lombalgia aguda), agindo como concausa para sua debilidade; que é errônea a conclusão do perito de que não há nexos entre os fatores ocupacionais e o agravamento da doença; que era vítima constante de abusos psicológicos e realizava trabalho em sobrejornada, sendo que a legislação previdenciária estabelece como fatores de risco de natureza ocupacional, para artroses ou dorsalgia, a existência de ritmo de trabalho penoso e condições difíceis de trabalho.

A reparação de danos morais e materiais insere no rol de obrigações do empregador, por força do que dispõe o artigo 7º, inciso XXVIII, da Constituição da República, pressupõe um ato ilícito ou erro de conduta do empregador ou de preposto seu, além do prejuízo suportado pelo trabalhador e do nexo de causalidade entre a conduta injurídica do primeiro e o dano experimentado pelo último, regendo-se, portanto, pela responsabilidade subjetiva ou

aquiliana.

Isto é, será viável exigir do empregador indenização, desde que o seu ato omissivo ou comissivo tenha sido causado por dolo ou culpa, em qualquer de suas modalidades.

E, em que pesem às razões expostas pela recorrente, não vejo como alterar o resultado do julgamento de primeira instância, tendo em vista as conclusões técnicas do laudo médico apresentado no processo por perito de confiança do juízo, que não foi desconstituído validamente por outro meio de prova e reconheceu que não houve nexo de causalidade entre a doença da autora e o trabalho prestado ao reclamado.

Conforme dados ofertados pelo perito nomeado pelo Juízo, o exame de ressonância magnética realizado pela autora demonstra que ela sofre de artrose e, anteriormente, no período de 25/11/2008 a 10/02/2009, foi concedido benefício previdenciário devido a quadro de lombalgia crônica agudizada. O laudo indicou que a incapacidade foi apenas temporária e sem nexo com o trabalho. Confira-se:

*“Periciada portadora de artrose lombar que apresentou uma incapacidade temporária entre novembro de 2008 e fevereiro de 2009 decorrente de agudização desta artrose, sem nexo ocupacional”.* (f. 205)

Em resposta aos quesitos, a prova técnica reforçou a inexistência de nexo causal com as atividades laborais (quesito 2, f. 206), indicou que a origem da lesão é crônico degenerativa (quesito 2.1.13, f. 205) e informou que, após o período de incapacidade temporária, houve recuperação completa da capacidade (quesito 2.1.1.4.1, f. 206).

Das informações trazidas aos autos pela perícia, ficou patente que o trabalho desenvolvido pela autora em prol do reclamado não foi a causa do surgimento ou agravamento da doença relatada, afastando-se, desta forma, o nexo causal.

Em resposta a quesitos suplementares, o perito também afastou o enquadramento da artrose na legislação previdenciária invocada pela autora (Decreto 3148/99), afirmando que apenas a lombalgia está relacionada entre as doenças relacionadas, lembrando que:

*“(…) para se caracterizar como agravo ocupacional é preciso estabelecimento de nexo, o simples fato de constar na lista não é sinônimo de ocupacional, o fato de existir na lista indica possibilidade e não certeza. No caso da periciada inexistente nexo seja de agravo, seja de causa.”* (f. 257, grifou-se)

Assim sendo, não há evidência de nexo de causalidade entre o labor desenvolvido na recorrida e o surgimento ou agravamento da doença, sendo certo que o empregador somente incorrerá em responsabilidade decorrente de acidente do trabalho ou doença ocupacional a ele equiparado, quando de sua ação ou omissão culposa resultar em dano moral e/ou material ao empregado, impondo-lhe o dever de indenizar pela lesão perpetrada de forma reparatória ou compensatória, a fim de restabelecer o equilíbrio sofrido pelo infortúnio.

Pela legislação civil, ressalvada a hipótese em que, por decorrência ínsita à atividade desenvolvida pelo empregado que lhe exponha naturalmente à situação de risco (art. 927, parágrafo único, do CC/02) - quando se tem a responsabilidade objetiva do causador do dano, a responsabilidade civil só se caracteriza, portanto, regra geral, frente a possíveis danos materiais e morais, quando presentes o ato ilícito decorrente de ação dolosa ou culposa do causador de um dano, o dano e o nexo causal - deste último em relação aos dois antecedentes.

No caso, não tendo sido comprovado o nexo causal entre a doença que acomete a reclamante e sua atividade laborativa para o reclamado, não há como reconhecer-lhe o direito às indenizações moral postulada.

Provimento negado.

**MATÉRIA COMUM A AMBOS OS RECURSOS**

**REPARAÇÃO POR DANOS MORAIS - ASSÉDIO MORAL**

Pretende a reclamante a reforma da r. sentença para que seja majorado o valor fixado a título de reparação por danos morais, em virtude de assédio moral.

O reclamado, por sua vez, insurge-se contra a condenação sofrida, sustentando que não ficou configurada a prática de assédio moral; que o depoimento de Álvaro Pereira lhe foi favorável; que a reclamante foi dispensada sem justa causa, e não por ter deixado de cumprir metas; que o empregador tem direito de cobrar resultados de seus empregados; que não houve abuso de direito e que cabe à autora o ônus da prova.

O que se constata da prova produzida nos autos é que a reclamante foi vítima de conduta abusiva do empregador ao exercer o seu poder diretivo, sendo exposta a situações vexatórias e à ameaça de perda do emprego.

Com efeito, a testemunha Giovana Cláudia de Barros Martins Matsumoto confirmou as

alegações postas na inicial relativas ao tratamento sofrido pela autora. Confira-se o teor do depoimento:

*"(...) que o gerente geral era o Sr. Giovanni Leão; que o gerente geral não tratava bem a reclamante; que o gerente geral era enérgico com a reclamante; que na visão da depoente, havia perseguição do gerente; que já presenciou o gerente geral tratando a reclamante de forma agressiva, gesticulando; que já presenciou cobranças no sentido de que as metas não fossem cumpridas a reclamante seria dispensada; que o gerente geral já disse para a reclamante que se ela se afastasse por período longo isso poderia prejudicá-la; que nunca viu a reclamante discutindo com o gerente; que já viu a reclamante chorando, depois de conversar com o gerente; que sempre que a reclamante tinha um contratempo com o gerente, quase toda semana, ela chorava."* (f. 275/276)

Note-se que embora a testemunha Álvaro Henrique Andrade Pereira tenha afirmado, à f. 232, que "não havia penalização pelo não atingimento das metas", não forneceu ele qualquer dado específico quanto ao relacionamento da autora com o gerente geral da agência.

É inequívoco que o dano moral passível de recomposição é aquele causado pela subversão ilícita de valores subjetivos que são caros à pessoa, porque, a partir da Constituição Brasileira de 1988, albergou-se como princípio fundamental a valoração da dignidade da pessoa humana, dispondo o inciso X do seu artigo 5º que "*são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito de indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação*".

Em conformidade com a teoria da responsabilização civil adotada pelo ordenamento jurídico pátrio, em consonância com os ditames da ordem constitucional, a indenização por dano moral decorrente do contrato de trabalho pressupõe um ato ilícito, fundado em erro de conduta ou abuso de direito do empregador ou de preposto seu, um nexo de causalidade entre essa conduta injurídica e um dano experimentado pelo último, cumprindo ao Julgador examinar a presença concomitante desses pressupostos fático-jurídicos para, a partir da demonstração inequívoca especialmente desses elementos (porquanto relativamente ao dano esse se caracteriza *in re ipsa*, ou seja, através da ofensa perpetrada à dignidade da pessoa humana), imprimir a condenação referente à recomposição dos danos decorrentes à subversão dos valores subjetivos do empregado, causados pelo seu empregador (art. 186 do CC).

A existência do ilícito já se traduziria, por si só, em suporte para a busca indenizatória do dano moral, dada a subversão de valores aceitos pelo homem comum como o trabalho, a honestidade e o caráter que compõem a dignidade pessoal. Não bastasse isso, a agressão a um desses valores lesiona a honra da pessoa, restando assim caracterizado o dano, o prejuízo alegado.

Conquanto possa a lesão projetar-se objetivamente em forma de um sentimento de angústia, sofrimento, indignação, é realmente abstrata a sua consideração, estando aí a dificuldade encontrada por alguns operadores do Direito em estabelecer a configuração do dano moral. Todavia, já se sabe que a proteção à honra assegurada na Constituição da República não consiste apenas no direito da pessoa de não ser lesada na sua consideração social. A proteção alcança, também, o direito de não ser ofendida na sua dignidade, considerada esta em si mesma. Está jungida à agressão de um valor subjetivo que vai redundar em sofrimento para a vítima, mais em função do que vai abstrair do ato ela mesma, do que haverão de pensar os outros dela. A agressão estaria, para o Direito Penal, por exemplo, *mutatis mutandis*, como o fato delituoso tipificado como injúria, que é configurado independentemente de a ofensa ao valor subjetivo da pessoa ter sido divulgada a terceiro ou propagada pelo autor do delito.

As consequências psicológicas do assédio moral são de tal monta que, segundo avaliações científicas sobre o tema, têm causado males cujos efeitos se prolongam por toda a vida, muitas das vezes. É por essa razão, inclusive, que o Anexo II da NR-17, editado pelo Ministério do Trabalho, dispõe, em seu item 5:

*"5.12 é vedada a utilização de métodos que causem pressão de trabalho, assédio moral, medo ou constrangimento"*.

Ao contrário do dano material, o moral não pode ser quantificado pelos métodos comuns, pois não se mostra "líquido e certo" por sua própria natureza, o que o torna de difícil fixação. Mas pode-se, observando-se o princípio da razoabilidade, e atentando-se para a gravidade do dano, a condição pessoal tanto da vítima quanto dos autores do ilícito, assim como para as circunstâncias do caso, atribuir-lhe valor que, a um só tempo, em face dos ofensores, represente um desestímulo à repetição de atos da mesma natureza, imprimindo, assim, um

papel cumulativamente educativo e inibitório. Já para o ofendido, a verba terá caráter "compensatório", como que um lenitivo para se contrapor a dor da ofensa. Não se estabelece, então, neste caso, uma compensação aritmético/matemática, como no caso do dano material, mas algo que seja capaz de "afagar" a dor decorrente do mal perpetrado.

Considerando, portanto, os parâmetros acima transcritos, o poderio econômico do reclamado e o seu grau de culpa, bem assim a gravidade da lesão, com a subversão dos valores subjetivos da reclamante, entende-se que o valor da indenização por danos morais, arbitrado pelo Juízo *a quo* em R\$1.000,00 (mil reais), não deve prevalecer, porquanto insuficiente para alcançar os efeitos e objetivos acima delineados. A majoração desse *quantum* se impõe, tendo-se por mais razoável e consentâneo com o dano perpetrado o valor de R\$5.000,00 (cinco mil reais).

Por tais fundamentos, nega-se provimento ao recurso do reclamado e dá-se provimento ao recurso da reclamante para elevar o valor fixado a título de "indenização" por danos morais para R\$5.000,00 (cinco mil reais).

#### RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMADO

##### HORAS EXTRAS

Afirma o reclamado que a r. sentença deferiu o pagamento de horas extras, ignorando o depoimento da testemunha Álvaro Pereira, devendo prevalecer a jornada descrita por ele, por ter trabalhado junto à recorrida.

A distribuição do ônus da prova em demandas relativas à prestação de trabalho extraordinário não reconhecido pela empresa é idêntica às demais situações ordinariamente verificadas no processo trabalhista: a prova dos fatos constitutivos incumbe ao empregado, autor; a demonstração dos impeditivos, modificativos e extintivos compete à empresa reclamada (artigo 818/CLT c/c artigo 333/CPC).

Ocorre que, a teor do que dispõe o artigo 74, § 2º, da CLT, é obrigação da empresa que possui mais de dez empregados fazer a devida anotação dos horários de trabalho de seus empregados mediante registro manual, mecânico ou eletrônico, sendo certo que, no caso dos autos, não houve prova de que a autora se enquadre na exceção regulada pelo art. 62, II da CLT, valendo ressaltar que o reclamado sequer insistiu nessa tese em sede recursal.

Diante disso, havendo controvérsia processual quanto ao horário efetivamente trabalhado pela empregada, como ocorreu no presente caso, constituiu responsabilidade do empregador a comprovação nos autos desse horário de trabalho.

Ocorre que as três testemunhas ouvidas a rogo da reclamante confirmaram a prestação de horas extras e a jornada descrita na inicial (07h30min às 18h45min). Veja-se:

*"(...) que a reclamante saía por volta de 18h45min; que a reclamante almoçava em 40 minutos; (...) que trabalharam juntos na agência Itajubá; que não assinava cartão de ponto, assim como a reclamante; que havia mais duas paradas de 10 minutos, uma de manhã e uma de tarde, para tomar café."* (Hélcio Almir Feichas Júnior, f. 274, grifou-se)

*"(...) a partir de maio/2006 passou a prestar serviços em Santa Rita do Sapucaí; que trabalhou com a reclamante; que não sabe informar o horário de entrada da reclamante, pois quando a depoente chegava a reclamante já estava lá; que não sabe informar o horário de saída da reclamante, porque quando ia embora a reclamante ainda estava lá; que a depoente chegava às 09h e saía às 18h."* (Giovana Cláudia de Barros Martins Matsumoto, f. 274)

*"que trabalhou no Banco, em Santa Rita do Sapucaí, de outubro/2007 a abril/2009; que fazia a limpeza do banco; que a reclamante chegava ao trabalho por volta de 07h20min."* (Diomar da Cruz Job, f. 276, grifou-se)

O reclamado ouviu apenas uma testemunha e, apesar de ela ter afirmado, à f. 232, que a autora cumpria jornada de 08h00min às 18h00min, com duas horas de intervalo, entende-se que deve prevalecer a conclusão esposada pelo Juízo de origem, invocando-se, mais uma vez, o princípio da imediação pessoal.

Diante disso, nada a prover.

##### AUXÍLIO CESTA ALIMENTAÇÃO

Defende o reclamado que não é devida a parcela à reclamante, tendo em vista que a norma coletiva só prevê o benéfico para o empregado afastado por "doença ou acidente do trabalho" e a sentença afastou a configuração da doença ocupacional. Afirma que, por consequência, deverá ser afastada a aplicação da multa convencional.

Contudo, a cláusula décima quinta da CCT 2008/2009 (f. 45) prevê o pagamento do auxílio cesta alimentação aos empregados das instituições bancárias, observando que o benefício será devido mesmo quando houver afastamento por acidente do trabalho ou doença, não

restringindo a hipótese a doenças ocupacionais.

É indubitável, portanto, o direito da autora ao benefício, bem como a infração da norma convencional pelo reclamado, em virtude do não pagamento.

Assim, deverá ser mantida a condenação ao pagamento do auxílio cesta alimentação, bem como ao pagamento da multa convencional prevista na cláusula 46ª da CCT (f. 54).

Nega-se provimento.

#### CONCLUSÃO

Conhece-se dos recursos ordinários da reclamante e do reclamado e, no mérito, dá-se provimento, em parte, ao recurso da reclamante para elevar o valor da "indenização" por danos morais para R\$5.000,00 (cinco mil reais), negando-se provimento ao recurso do reclamado.

Mantém-se o valor da condenação, por compatível.

#### FUNDAMENTOS PELOS QUAIS,

ACORDAM os Desembargadores do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, pela sua 6ª Turma, à unanimidade, conhecer dos recursos ordinários da reclamante e do reclamado; no mérito, sem divergência, dar provimento, em parte, ao recurso da reclamante para elevar o valor da "indenização" por danos morais para R\$5.000,00 (cinco mil reais), negando-se provimento ao recurso do reclamado; mantém-se o valor da condenação, por compatível.

Belo Horizonte, 24 de agosto de 2010.

EMERSON JOSÉ ALVES LAGE

DESEMBARGADOR RELATOR



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO  
ESTADO DE MINAS GERAIS

Processo: 0000593-65.2011.5.03.0024 RO

Órgão Julgador: Segunda Turma

Relator: Sebastiao Geraldo de Oliveira

Revisor: Luiz Ronan Neves Koury

Vara de Origem: 24a.Vara do Trab.de Belo Horizonte

Publicação: 14/03/2012

Divulgação: 13/03/2012. DEJT. Página 92. Boletim: Sim.

Tema: ASSÉDIO MORAL – CARACTERIZAÇÃO

Recorrentes: (1) Aline Pereira Brandão

(2) Itaú Unibanco S/A e outra

Recorridos: (1) os mesmos

EMENTA: ASSÉDIO MORAL – UTILIZAÇÃO DE FANTASIAS OU VESTIMENTAS COM OBJETIVO DE PROPAGANDA OU PROMOÇÃO. Segundo previsão da NR-17, baixada por delegação normativa do art. 200 da CLT, é vedada a utilização de métodos que causam assédio moral, medo ou constrangimento, tais como a “*exigência de que os trabalhadores usem, de forma permanente ou temporária, adereços, acessórios, fantasias e vestimentas com o objetivo de punição, promoção e propaganda*” (Item 5.13 do Anexo II da NR-17, da Portaria n. 3.213/1978 do Ministério do Trabalho e Emprego). Assim, a exigência para que a reclamante utilizasse chapéus e gorros de Papai Noel, no escopo de atrair clientela, caracteriza o assédio moral, passível de gerar indenização. O poder diretivo do empregador esbarra nos limites dos direitos da personalidade do trabalhador, pelo que não se admitem comportamentos patronais que exponham o trabalhador a constrangimento ou desconforto. Já está ficando na poeira da história o velho e perverso ditado popular do “*manda quem pode, obedece quem tem juízo*”. Manda quem pode sim, mas nos limites da ética, da moralidade, do contrato de trabalho e do respeito à dignidade do trabalhador. A indenização deferida em tais hipóteses, além de compensar à vítima pelo constrangimento sofrido, tem o propósito pedagógico de aprimorar as relações trabalhistas, inibindo comportamentos patronais que caracterizam abuso do poder diretivo.

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos de recurso ordinário, oriundos da 24ª. Vara do Trabalho de Belo Horizonte, proferiu-se o seguinte acórdão:

#### RELATÓRIO

Inconformada com a sentença de f. 364/seguintes, da lavra do Exmo. Juiz Nelson Henrique Rezende Pereira, integrada pela decisão dos embargos declaratórios de f. 373/374, a reclamante interpôs recurso ordinário (f. 375/seguintes), versando sobre PLR, intervalo intrajornada e assédio moral.

Recurso ordinário dos reclamados às f. 383/seguintes, cuidando de terceirização, vínculo de emprego, horas extras, multa convencional, correção monetária e juros de mora.

Depósito recursal e custas às f. 398/399.

Contrarrazões da reclamante às f. 404/seguintes.

Procurações às f. 80, 252/258, 265, 284 e 337.

É o relatório.

#### JUÍZO DE ADMISSIBILIDADE

Recurso da reclamante

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

Recurso dos reclamados

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

#### JUÍZO DE MÉRITO

##### RECURSO DA RECLAMANTE

Terceirização e vínculo de emprego

As matérias em tela já foram apreciadas pelo acórdão de f. 355/seguintes.

O acórdão existente nos autos, proferido por esta Segunda Turma, impede, por força do art. 836 da CLT, a apreciação dos assuntos já decididos, pois é vedado ao órgão julgador rever

sua própria decisão.

Nada a prover.

PLR

A autora não juntou aos autos nenhum instrumento relativo à PLR. Sem as normas reguladoras da participação nos lucros ou resultados, é inviável deferir o pedido.

Nego provimento.

Intervalo intrajornada

A sentença reconheceu que a reclamante laborava de 9:30 às 18:20 horas, de segunda a sexta-feira, com 40 minutos intervalares, mas julgou improcedente o pedido de pagamento de horas extras relativo ao intervalo intrajornada pelo fato de que a jornada da autora era de 6 horas.

Consoante a OJ 380 do TST/SDI-I, “*Ultrapassada habitualmente a jornada de seis horas de trabalho, é devido o gozo do intervalo intrajornada mínimo de uma hora, obrigando o empregador a remunerar o período para descanso e alimentação não usufruído como extra, acrescido do respectivo adicional, na forma prevista no art. 71, "caput" e § 4º, da CLT.*”

Assim, provejo parcialmente o recurso da reclamante para condenar os reclamados ao pagamento, como extra, de 1 hora por dia, com os mesmos reflexos e critérios fixados pela sentença acerca das horas extras já deferidas.

Assédio moral

Pelo que demonstraram as testemunhas Ana de Jesus e Camila Silva (f. 294/5), interrogadas a rogo da autora, e a depoente Camila Penido (f. 295/296), inquirida por solicitação dos réus, os reclamados exigiam a utilização de chapéus e gorros de Papai Noel, assim como de perucas, no escopo de chamar a atenção dos clientes, a contrariar a NR 17 do Ministério do Trabalho, que assim dispõe:

“5.13. É vedada a utilização de métodos que causem assédio moral, medo ou constrangimento, tais como:...

*b) exigência de que os trabalhadores usem, de forma permanente ou temporária, adereços, acessórios, fantasias e vestimentas com o objetivo de punição, promoção e propaganda”.*

O poder diretivo do empregador esbarra nos limites dos direitos da personalidade do trabalhador, pelo que não se admitem comportamentos patronais que exponham o trabalhador a constrangimento, medo ou desconforto. O direito ao meio ambiente do trabalho saudável assegura que a prestação de serviços ocorra com o devido respeito à dignidade e ao bem-estar físico, mental e social do trabalhador. Já está ficando na poeira da história o velho e perverso ditado popular do “manda quem pode, obedece quem tem juízo”, como nas antigas relações de Senhor e servo. Manda quem pode sim, mas nos limites da ética, da moralidade, do contrato de trabalho e do respeito à dignidade do trabalhador. A indenização deferida em tais hipóteses, além de compensar à vítima pelo constrangimento sofrido, tem o propósito pedagógico de aprimorar as relações trabalhistas, inibindo comportamentos patronais que caracterizam abuso do poder diretivo.

Logo, presentes os requisitos exigidos pelos arts. 186 e 927 do Código Civil/2002, provejo parcialmente para deferir a indenização por danos morais no importe de R\$5.000,00 (cinco mil reais).

Natureza da indenização por danos morais e tributos

Declaro, na forma do art. 832, § 3º, da CLT, que a indenização por danos morais não possui natureza salarial e que sobre ela não incidem contribuição previdenciária e imposto de renda.

Correção monetária

O termo inicial de incidência da correção monetária sobre o valor da indenização por danos morais é o de proferimento da presente decisão judicial, a teor do Enunciado n. 52 da 1ª. Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho.

Logo, o termo inicial de incidência da correção monetária sobre o valor da indenização por danos morais é o de proferimento da presente decisão judicial.

Juros de mora

Os juros moratórios são devidos desde o ajuizamento da ação, na forma das Súmulas 211 e 200 do TST e dos arts. 883 da CLT e 39 da Lei nº. 8.177/91.

RECURSO DOS RECLAMADOS

Horas extras

Diante da condição da reclamante de empregada do reclamado Itaú Unibanco, fazia jus a trabalhar seis horas por dia, razão por que as horas excedentes disso deverão ser pagas como extras.

A interpretação conjunta dos depoimentos prestados pelas testemunhas obreiras e patronal

(f. 294/296) autoriza manter a jornada reconhecida pelo Juízo de primeira instância: de 9:30 às 18:20 horas, de segunda a sexta-feira, com 40 minutos intervalares.

Devido ao principal, também o são os reflexos.

No que tange às repercussões das horas extras sobre os sábados, as mesmas são devidas em face da convenção coletiva de f. 51 e seguintes (cláusula oitava), que considera os referidos dias para efeito de repercussões das horas extras no RSR.

Como a reclamante estava sujeita à jornada de 6 horas, o divisor correto é 180, cabendo observar que a questão se encontra sedimentada na Súmula 124 do TST: "*Bancário. Hora de salário. Divisor: Para o cálculo do valor do salário-hora do bancário mensalista, o divisor a ser adotado é 180 (cento e oitenta)*".

Desprovejo.

Multa convencional

Tendo em vista que os réus transgrediram diversas regras normativas (desrespeito à jornada de 6 horas), é cabível a penalidade prevista na CCT de f. 51/seguintes.

Nego provimento.

Correção monetária e juros após o depósito garantidor da execução

A questão relacionada à correção monetária e juros de mora acerca do depósito que for realizado em dinheiro, para garantia do Juízo na execução trabalhista, é impertinente no processo de conhecimento, dizendo respeito à fase executória do processo.

Não bastasse isso, dispõe a Súmula 15 deste Regional: "*EXECUÇÃO. DEPÓSITO EM DINHEIRO. ATUALIZAÇÃO MONETÁRIA E JUROS. A responsabilidade do executado pela correção monetária e juros de mora incidentes sobre o débito exequendo não cessa com o depósito em dinheiro para garantia da execução, mas sim com o seu efetivo pagamento*".

Nego provimento.

FUNDAMENTOS PELOS QUAIS,

O Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, por sua Segunda Turma, unanimemente, conheceu dos recursos; sem divergência, deu provimento parcial ao da reclamante para condenar os reclamados ao pagamento: I) como extra, de uma hora por dia, com os mesmos reflexos e critérios fixados pela sentença acerca das horas extras já deferidas; II) de indenização por danos morais, no valor de R\$5.000,00; declarado que a indenização por danos morais não possui natureza salarial e que sobre ela não incidem contribuição previdenciária e imposto de renda; fixado o termo inicial de incidência da correção monetária sobre o valor da indenização como sendo a data de proferimento da presente decisão judicial, incidindo os juros moratórios desde o ajuizamento da ação; à unanimidade, negou provimento ao apelo dos reclamados. Acrescido à condenação o valor de R\$5.000,00, com custas adicionais de R\$100,00, pelos reclamados.

Belo Horizonte, 7 de março de 2012.

SEBASTIÃO GERALDO DE OLIVEIRA

Desembargador Relator

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO  
ESTADO DE MINAS GERAIS  
Processo: 0000616-12.2011.5.03.0153 RO  
Orgão Julgador: Quinta Turma  
Relator: Paulo Roberto Sifuentes Costa  
Revisor: Jose Murilo de Moraes  
Vara de Origem: 2a. Vara do Trabalho de Varginha  
Publicação: 19/03/2012  
Recorrente(s): HSBC Bank Brasil S.A – Banco Múltiplo e outra  
Recorrido(s): Daniela Regina de Oliveira Dominguito

**EMENTA:** ASSÉDIO MORAL - REPARAÇÃO POR DANO MORAL. Evidenciado pela prova oral produzida que os atos praticados contra a autora pelo seu empregador causaram constrangimento, humilhação e dor moral, atingindo a sua honra subjetiva, resta caracterizado o assédio moral, que degrada as condições de trabalho e compromete o desenvolvimento da atividade laboral, razão pela qual deve ser mantida a decisão de origem que condenou os reclamados ao pagamento de reparação por danos morais.

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos de recurso ordinário, em que figuram como recorrentes HSBC BANK BRASIL S.A, BANCO MULTIPLO e HSBC VIDA E PREVIDÊNCIA BRASIL S/A e, como recorrida, DANIELA REGINA DE OLIVEIRA DOMINGUITO

#### RELATÓRIO

O Exmo Juiz da 2ª Vara do Trabalho de Varginha, por meio da r. sentença de fls.22082263, cujo relatório adoto e incorporo, julgou procedente em parte a pretensão deduzida por DANIELA REGINA DE OLIVEIRA DOMINGUITO em face de HSBC BANK BRASIL S.A, BANCO MULTIPLO, HSBC VIDA E PREVIDÊNCIA BRASIL S/A, condenando os Reclamados ao pagamento das parcelas constantes da conclusão, devidamente corrigidas.

Os reclamados opuseram embargos de declaração às fls.2272/2274, julgados improcedentes nos termos da decisão de fls.2277/2281.

Os Reclamados interpuseram Recurso Ordinário às fls.2282/2307 sustentando a inépcia da inicial no tocante à condenação solidária, subsidiária, retificação de CTPS, gratificação de função, multa do artigo 475-J do CPC, expedição de ofícios. No mérito, insurgindo contra o reconhecimento de grupo econômico, pagamento de horas extras, restituição por utilização de veículo próprio, restituição de valores estornados a título de comissão, projeção do aviso prévio, indenização por assédio moral, valor da indenização, juros, correção monetária e imposto de renda sobre referida indenização, multa do artigo 477 da CLT, aplicação do artigo 475-j, gratuidade da justiça.

Contrarrazões às fls. 2310/2372.

Dispensada a remessa dos autos à PRT, uma vez que não se vislumbrou interesse público capaz de justificar a intervenção do Órgão no presente feito (art. 82, II, do RI).

É o relatório.

#### VOTO

##### JUÍZO DE ADMISSIBILIDADE

Satisfeitos os pressupostos de admissibilidade, conheço do Recurso Ordinário e das contrarrazões a ele ofertadas.

##### JUÍZO DE MÉRITO

**INÉPCIA DA INICIAL-CONDENAÇÃO SOLIDÁRIA/SUBSIDIÁRIA/RETIFICAÇÃO DE CTPS-GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO/MULTA DO ARTIGO 475-J DO CPC/EXPEDIÇÃO DE OFÍCIOS**  
Pleiteiam os Reclamados o reconhecimento da inépcia da petição inicial relativamente aos temas supracitados ao argumento de que esta apresenta uma narração ilógica dos fatos e a descrição de pedidos incompatíveis entre si, o que dificultou sobremaneira o exercício do contraditório e da ampla defesa. Aponta, ainda, a existência de violação ao disposto nos arts. 282, IV, 267 e 295, I, do CPC.

Examino.

O Processo do Trabalho, orientado pelos princípios da oralidade e informalidade, é desapegado dos rigores formais exigidos no Processo Comum. A petição inicial, segundo o comando inserto no art. 840/CLT, deve conter uma breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio.

No presente caso, é certo que foram preenchidos os singelos requisitos exigidos no art. 840/CLT. Ademais, os pedidos, tal como formulados, permitiram aos Reclamados a

apresentação de minudente defesa.

Logo, não há que se cogitar de ofensa aos arts. 282, 295, I, e 267, I, do CPC.

Rejeito.

#### RECONHECIMENTO DE FORMAÇÃO DE GRUPO ECONÔMICO/CONDENAÇÃO SOLIDÁRIA/SUBSIDIÁRIA

Alegam os recorrentes que são empresas distintas, autônomas e independentes, não podendo ser mantida a condenação solidária imposta na origem.

Sem razão.

Quanto à responsabilidade das Reclamadas, é certo que sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis (a empresa principal e cada uma das subordinadas).

Ademais, convém destacar ser incontroverso nos autos que os Reclamados compõem o mesmo grupo econômico, conforme admitido em defesa ( fl.2285).

Nada a reparar.

#### HORAS EXTRAS

Insurgem-se os Recorrentes contra a decisão de origem, alegando, em síntese, que as provas demonstram que o Autora exercia atividades eminentemente externas e que nunca esteve sujeita a controle de jornada. Laborava com venda de produtos, fazendo visitas a clientes, em horários que melhor lhe conviessem, sendo responsável pela sua agenda.

Análise:

De acordo com a redação dada pela Lei 8.966/94, que excepciona do regime geral de duração do trabalho a atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, a exceção contida no art.62, I, da CLT refere-se à atividade externa do empregado, que implique em impossibilidade (destaquei) de controle de jornada pelo empregador por motivo de direção exclusiva do empregado ou por não ser passível de controle direto.

Assim, o trabalho externo, por si só, não autoriza a inclusão do empregado na exceção do artigo 62,I da CLT, mostrando-se indispensável que pela natureza do trabalho prestado, não seja possível a fixação de horário, como bem pontuou o magistrado de origem às fls.2221/2222.

No caso dos autos não houve demonstração de que o trabalho realizado fosse externo, sem a possibilidade de controle de horário.

A testemunha Talyta de Paula Mota declarou(fl.2198) o seguinte:

“(...)o horário de entrada e saída da reclamante era controlado pelo gerente geral da agência; que o gerente da 1ª reclamada, sediado em Uberlândia, ligava diariamente para a agência querendo saber notícias da reclamante e o que ela estava fazendo naquele dia; que a reclamante saía para fazer as visitas externas acompanhada do gerente de contas ou do gerente geral”

Por outro lado, o depoimento da testemunha Cleyton Antônio Alves(fl.2143), ouvido a convite dos recorrentes, no sentido da ausência de controle de jornada não convenceu o MM Juiz sentenciante.

Cumpra aqui ressaltar que o Juízo primário possui as melhores condições para avaliar e valorar a prova testemunhal, em virtude do contato direto com o depoente, circunstância que lhe permite observar suas reações e avaliar a firmeza de suas respostas.

Por isso, reveste-se de extrema relevância a análise do conjunto probatório como um todo, devendo-se levar em consideração, inclusive, a valoração realizada pelo Juízo “a quo” acerca dos depoimentos testemunhais.

No tocante à prova oral produzida, importante destacar ter sido ela analisada sem qualquer excesso que pudesse ser aqui decotado, mesmo porque o princípio da imediação merece todo o prestígio deste E. Regional.

Nada a prover.

#### REMUNERAÇÃO BASE

Dizem os recorrentes que, no caso de permanecer a condenação, os únicos componentes que devem servir de base para o cálculo das horas extras deferidas devem ser o salário , adicional por tempo de serviço e gratificação de caixa ou função

Sem razão.

O cálculo do valor da hora extra será feito tomando-se por base o somatório de todas as verbas salariais fixas, entre outras, conforme previsão contida na Súmula n. 264 do TST.

Quanto à pretensão de que seja aplicada a Súmula 113 do c. TST, segundo a qual, sábado é

dia útil não trabalhado e não dia de repouso semanal remunerado, não cabendo assim a repercussão do pagamento de horas extras sobre sua remuneração, o pleito da reclamante de reconhecimento de integrante de categoria bancária foi julgado improcedente, a ela não se aplicando as disposições da categoria bancária.

Desprovejo.

#### RESTITUIÇÃO DE VALORES POR UTILIZAÇÃO DE VEÍCULO PRÓPRIO

A testemunha Cleyton Antônio Alves, ouvido a convite dos recorrentes (fl.2143) declarou que possuir veículo próprio era condição imposta para a contratação para a função de consultor.

Desse modo, evidenciado que o veículo de propriedade da reclamante constituía uma ferramenta de trabalho e sendo certo que os custos do empreendimento não podem ser transferidos para o empregado, a teor do *caput* do art. 2º da CLT, faz ela jus a uma reparação pelo uso e natural desgaste decorrente da utilização do bem na realização do trabalho, mostrando-se razoável o valor de R\$300,00 por mês deferido na origem (fl.2229).

Nada a prover.

#### RESTITUIÇÃO DE VALORES ESTORNADOS DAS COMISSÕES DE VENDAS DE SEGUROS E PLANOS DE PREVIDÊNCIA

A reclamante alegou na inicial que sofria descontos ilegais em sua remuneração, a título de estorno de comissões decorrentes do inadimplemento ou desistência dos adquirentes dos produtos vendidos.

Os reclamados contestaram a alegação, argumentando que efetivavam a antecipação do pagamento integral das comissões, mesmo dos produtos vendidos que deveriam ser quitados nos meses posteriores; o estorno, pactuado entre as partes, diz respeito aos pagamentos que, por algum motivo não ocorreram, sustentando a licitude de seu procedimento.

Sem razão.

Condicionar o recebimento efetivo das comissões ao cumprimento da obrigação por parte do cliente é o mesmo que atribuir ao empregado os riscos do empreendimento

Com efeito, os riscos do empreendimento devem recair, com exclusividade, sobre o empregador, constante do artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho.

Em sendo assim, o direito à percepção das comissões nasce no instante em que for ultimada a transação, ou seja, no momento em que o empregador aceita expressamente a proposta submetida à sua apreciação, se não houver recusa expressa desta, no prazo legalmente estabelecido.

Ao final ultimada a transação, tem-se como inegável a realização, pelo empregado, da função para a qual foi contratado, merecendo, portanto, a remuneração correspondente.

Ademais, em somente um caso é possível o estorno das comissões das, segundo legislação específica: insolvência do comprador, o que não é o caso dos autos.

Acerca do direito ao recebimento das comissões, a Lei nº. 3.207/57, artigo 3º, preconiza ter direito o empregado à percepção das comissões em sendo realizadas as vendas e não havendo recusa do empregador, por escrito, no prazo de dez dias contados da data da proposta, prevendo o artigo 7º. do mesmo diploma o direito do empregador, em caso de insolvência do comprador, de proceder ao estorno das comissões que houver pago. Não comprovada a ocorrência das referidas hipóteses, as comissões passam a ser devidas em face das vendas efetivadas, independentemente de serem liquidadas.

Para mensurar esses descontos irregulares, o MM Juiz de origem determinou a realização de prova técnica, materializada no laudo e esclarecimentos de fls.2116/2131.

Nada a prover.

#### PROJEÇÃO DE AVISO PRÉVIO

Insurgem-se os Recorrentes contra a determinação para retificação da CTPS, alegando que a baixa no referido documento deve refletir a real data de desligamento do empregado.

Sem razão, todavia.

Isto porque, nos termos da OJ 82 da SDI-I do TST, a data de saída a ser anotada na CTPS deve corresponder à do término do prazo do aviso prévio, ainda que indenizado, não merecendo reparo a sentença neste tópico.

Nada a reparar.

#### ASSÉDIO MORAL/VALOR DA INDENIZAÇÃO

O d. Juízo de primeiro grau deferiu à Reclamante o pagamento de indenização por danos morais decorrente de assédio moral, no importe de R\$50.000,00, tendo em vista o tratamento humilhante e vexatório adotado por seus empregadores.

Examino.

Consoante doutrina e jurisprudência mais abalizadas, o assédio moral é caracterizado pela

violência psicológica, reiteração do comportamento abusivo por um período prolongado e finalidade de ocasionar um dano psíquico ou moral a determinado empregado, marginalizando-o no ambiente de trabalho.

No presente caso, as testemunhas ouvidas a rogo do Reclamante confirmaram as agressões verbais dirigidas à Reclamante, bem assim aos demais empregados.

Veja-se:

A testemunha Cristiane Costa e Silva Maud, ouvida no processo 0444/11, utilizado aqui como prova emprestada, declarou(fl.s.2200/2201):

“(...) havia no reclamado um gerente geral, de nome Anelo da Silva Tosi, declarando a depoente que o tratamento por ele dispensado aos funcionários do reclamado era péssimo, exemplificando a depoente com palavras como vagabunda, inclusive fazendo comparações em reuniões, fazendo alusão a prostitutas, quando disse que nada poderia ser feito aos clientes se estes não fornecessem uma contrapartida, como compra de produtos; que também destratava os funcionários na presença de clientes, inclusive utilizando palavras de baixo calão como “filhas da puta”; que os fatos acima narrados envolvem não somente a depoente, como a reclamante; que os empregados do reclamado também sofriam pressões, com ameaças de serem dispensados, caso não conseguissem vender os produtos comercializados pelo reclamado; que também havia um grande pressão para atingimento de metas, se recordando a depoente de uma determinada campanha, que, pelo que se recorda, foi denominada Super Star, quando além da pressão de ser dispensada do reclamado, a outra penalidade para aqueles que não conseguissem atingir a meta fixada na campanha, era manter um bonequinho de pelúcia, representando um macaco, denominado local como “mico estrela”, sobre a mesa de trabalho transportando-o dependurado no crachá utilizado no trabalho ou transportado pelo empregado por toda agência, inclusive quando ia ao banheiro; que havia uma avaliação de rendimento semanal, permanecendo com o boneco de pelúcia o funcionário que tivesse o menor rendimento; que o procedimento acima narrado ocorreu por determinação da gerência; que tanto a depoente como a reclamante já tiveram a companhia do macaquinho nas dependências do reclamado; que depoente e reclamante já foram questionadas por clientes dos motivos de estarem na companhia do mencionado bicho de pelúcia enquanto exerciam suas atividades no reclamado”(negrito para destaque).

As declarações foram confirmadas pela testemunha Ivan de Souza Pena, nos autos do processo 90126/2009(fl.s.2205), nos seguintes termos:

“(...)houve campanhas em que se davam bonecos aos funcionários dependendo dos resultados; para os primeiros se dava Leão ou Tigre e para quem ficasse em último se dava o Mico”(negrito para destaque).

Como destacou o MM Juiz de origem, “aditando-se o rosário de anomalias adotadas em sede de excêntricas estratégias de incentivo à produtividade, registre-se os documentos juntados às fls.153/159, assinalando a campanha “Formula 1”, que estipulava premiações como nome de pilotos da categoria, inclusive, de forma pejorativa”.

É inegável que a conduta ilícita da Reclamada violou a dignidade da Reclamante, princípio em que se fundamenta todo o ordenamento jurídico, devendo, por isso, ser reprimida, por causar sofrimento físico e psicológico, com reflexos na produção, na saúde do trabalhador e ônus para a toda a sociedade.

Ora, o ambiente de trabalho seguro e saudável é obrigação do empregador. Portanto, é grave a conduta do empregador que, além de não prover a qualidade do ambiente em que o trabalho se desenvolve, ainda atua diretamente na deterioração deste ambiente, tornando-o psicologicamente insuportável.

Dessa maneira, configurou-se, à evidência, dano moral. A obrigação de reparação do dano moral perpetrado, por sua vez, decorre da configuração de ato ou omissão injusta ou desmedida do agressor contra o agredido, no concernente à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem.

Delineados, deste modo, a força e extensão da agressão moral, caberá ao Julgador quantificar a reparação devida. O arbítrio do Juiz, por sua vez, deve ser de forma a não agravar a agressão moral perpetrada, caso em que, não vislumbrando obrigação de fazer que possa suplantar a dor moral sofrida, determinar a indenização pecuniária, no valor que possa corresponder à obrigação de fazer a que estaria apenado, seja qual for a imaginada, ou, no caso de impossibilidade absoluta de estipular aquela, no valor suficiente a suplantar a dor moral sofrida e ocasionar reflexão do agressor pela violência perpetrada.

Insta salientar que a doutrina subjetivista considera necessária e essencial a coexistência de três requisitos na etiologia da responsabilidade civil, a saber: a ofensa a uma norma

preexistente ou erro de conduta, o dano - que pode ser acidente ou doença - e o nexos de causalidade do evento com o labor.

Ressalta-se que a "quantificação" do dano sofrido por alguém é sempre uma árdua tarefa que se afigura aos magistrados. É necessário ter em mente a sua função "educadora/corretiva/punitiva", imposta ao ofensor, no sentido de evitar que novos danos se concretizem. Por outro lado, na visão do ofendido, é impossível que se estabeleça uma compensação aritmética, ou matematicamente mensurável. O que se busca é tão somente uma contrapartida ao mal sofrido, daí denominar-se "compensação por danos morais..

A fixação desta "compensação" deve levar em conta, ainda, o grau de culpa do Empregador, a situação econômica das partes, além da função acima citada "punitiva/educadora".

No caso dos autos, entendo que a indenização foi arbitrada em valor excessivo, incompatível com a agressão moral sofrida pela Autora (R\$50.000,00), motivo pelo qual reduzo o valor arbitrado para R\$30.000,00(trinta mil reais).

Provimento parcial,

#### JUROS, CORREÇÃO MONETÁRIA E IMPOSTO DE RENDA SOBRE A INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS

Os Recorrentes sustentam que o termo inicial para incidência da correção monetária, no caso de indenização por danos morais, deve ter como marco inicial a data da prolação da sentença. Os juros de mora a incidência deverá ser a partir do ajuizamento da ação.

Análise:

Os juros devem incidir desde o ajuizamento da ação (artigo 883 da CLT e Súmula 200 do TST), como já determinado na decisão, e, quanto à correção monetária, esta deve incidir a partir da data de publicação da sentença, de acordo com o disposto na Súmula nº 362 do STJ: *"A correção monetária do valor da indenização do dano moral incide desde a data do arbitramento"*.

Ante o exposto, dou parcial provimento ao recurso para determinar que a correção monetária da indenização por danos morais incide a partir da data de publicação da sentença (02/09/2011).

Por se tratar de verba de natureza indenizatória, não há se falar em incidência de imposto de renda.

Provimento parcial.

#### MULTA DO ARTIGO 477, PARÁGRAFO 8º DA CLT

Aduzem os Reclamados que procederam ao depósito dos valores rescisórios devidos à Autora em sua conta-corrente a tempo e modo, sendo certo que eventual atraso na homologação do TRCT não induz à incidência da referida penalidade.

A decisão carece de reparo.

"Data vênua" do entendimento firmado pelo d. Julgador de primeiro grau, o fato gerador da aplicação da multa do § 8º, do art. 477/CLT, é a quitação das parcelas rescisórias fora dos prazos fixados no § 6º do mesmo artigo, o que não ocorreu na hipótese dos autos.

A dispensa da Autora ocorreu no dia 03/03/2010 e a Reclamada depositou as verbas rescisórias em sua conta corrente em no decêndio legal, mais precisamente no dia 005/03/10, conforme comprovante da operação juntado à fl. 1968..

A homologação do TRCT ocorreu em 24/03/10(fl.45 e 1969/71), ou seja, antes do prazo de 30 dias, contados a partir da rescisão contratual, considerado por esta d. Turma como razoável à homologação pelo Sindicato.

Logo, tendo sido quitadas as verbas rescisórias no prazo legal e considerando que a homologação do TRCT ocorreu em tempo inferior a 30 dias contados a partir da rescisão, dou provimento para excluir da condenação a multa do art. 477/CLT.

Dou provimento parcial para excluir da condenação a multa do art. 477/CLT.

#### APLICAÇÃO DO ARTIGO 475-J DO CPC

Recorrente não se conforma com a determinação de que, na fase de execução, seja observado o prazo de 15 dias para pagamento sob pena de acréscimo da multa de 10%. Aduz que o art. 475-J do CPC é incompatível com o processo do trabalho.

Examino.

Inicialmente, é relevante esclarecer que o posicionamento da maioria desta 5ª Turma, em consonância, aliás, com o retratado na Súmula 30 deste TRT/3ª Região, é no sentido de que a multa do referido art. 475-J é plenamente aplicável ao processo do trabalho.

Destarte, a remessa, à fase de execução, do exame da questão de sua incidência ou não ao presente feito, revela consonância com julgados anteriores desta Turma (a título ilustrativo cito o processo nº TRT-00559-2010-071-03-00-0-RO).



Nego provimento.

#### JUSTIÇA GRATUITA

Nos termos do art. 790, § 3º, da CLT, a declaração da parte, de que não está em condições de pagar as custas do processo sem prejuízo do sustento próprio ou de sua família, é o bastante para o deferimento da justiça gratuita. Referida declaração goza de presunção de veracidade, cabendo à parte contrária comprovar a sua não-correspondência com a realidade (arts. 4º, § 1º, da Lei n. 1060/50 e 1º da Lei n. 7115/83 e OJ n. 304 da SDI-1 do TST).

Preenchidos os requisitos legais, correto o deferimento o Autor dos benefícios da Justiça Gratuita.

Nada a prover.

#### CONCLUSÃO

Conheço do Recurso Ordinário, rejeito a preliminar de inépcia da inicial e, no mérito, dou-lhe provimento parcial para excluir da condenação o pagamento da multa prevista no parágrafo 8º do artigo 477, da CLT; reduzir a indenização por danos morais para R\$30.000,00 e para determinar que a correção monetária da indenização por danos morais incida a partir da data de publicação da sentença. Mantenho o valor da condenação, porquanto ainda compatível.

#### FUNDAMENTOS PELOS QUAIS,

O Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, em sessão ordinária da sua Quinta Turma, hoje realizada, julgou o presente processo e, preliminarmente, à unanimidade, conheceu do Recurso Ordinário; rejeitou a preliminar de inépcia da inicial e, no mérito, deu-lhe provimento parcial para excluir da condenação o pagamento da multa prevista no parágrafo 8º do artigo 477, da CLT; reduzir a indenização por danos morais para R\$30.000,00 e para determinar que a correção monetária da indenização por danos morais incida a partir da data de publicação da sentença; manteve o valor da condenação, porquanto ainda compatível, ressalvado o entendimento do Exmo. Desembargador Revisor quanto à aplicação do art. 475-J do CPC.

Belo Horizonte, 13 de março de 2012.

PAULO ROBERTO SIFUENTES COSTA

Desembargador Relator

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO  
ESTADO DE MINAS GERAIS  
Processo: 0001124-30.2010.5.03.0108 RO  
Órgão Julgador: Terceira Turma  
Relator: Convocado Danilo Siqueira de C.Faria  
Revisor: Convocado Oswaldo Tadeu B.Guedes  
Vara de Origem: 29a. Vara do Trab.de Belo Horizonte  
Publicação: 30/04/2012  
Recorrentes : Magna Lúcia Gonçalves de Oliveira (1)  
                  Banco BMG S/A (2)  
                  Prestaserv – Prestadora de Serviços LTDA. (3)  
Recorridos : os mesmos

**EMENTA:** TRATAMENTO VEXATÓRIO PELO EMPREGADOR. VULNERAÇÃO DOS LIMITES DO PODER DIRETIVO. ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO. O tratamento vexatório a empregado, no curso do contrato, sob o impacto de estereótipos e expressões degenerativas da imagem, configura ilícito passível de reparação moral. Afinal, ao empregador compete proporcionar ambiente de trabalho hígido, tranquilo e respeitoso, à margem de práticas degenerativas e humilhantes, a exorbitar os limites do poder diretivo e vulnerar a dignidade do profissional.

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos de Recurso Ordinário, em que figuram, como recorrentes, MAGNA LÚCIA GONÇALVES DE OLIVEIRA, BANCO BMG S/A e PRESTASERV – PRESTADORA DE SERVIÇOS LTDA. e, como recorridos, OS MESMOS.

RELATÓRIO.

A MM. Juíza da 29ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, pela r. sentença de fs. 799/816, declarou prescritos pretensos direitos anteriores a 05/08/2005, ressalvados os depósitos do FGTS e anotações na CTPS; reconheceu a relação de emprego entre a reclamante e o 1º reclamado; e julgou procedentes, em parte, os demais pedidos autorais, conforme externado no dispositivo de fs. 814/816.

Embargos de declaração, pela autora (fs. 817/819), pelo Banco (fs. 820/821) e pela Prestaserv (fs. 822/823), todos julgados improcedentes (fs. 825/827).

Na sequência, recorreu a reclamante (fs. 828/844), requerendo fosse declarada a nulidade da dispensa e determinada a reintegração ao trabalho, “uma vez que efetivamente encontra-se doente, haja vista que desenvolveu ‘Síndrome do Desfiladeiro Torácico’ no membro superior esquerdo, que possui caráter irreversível e que efetivamente a torna incapaz de forma definitiva ao retorno laboral, especialmente nas funções que exercia para os Reclamados” (f. 833); pede o recebimento de indenização por danos morais, porque “foi dispensada quando acometida de grave moléstia e sob a condição de deficiente, sendo que tais males decorreram das condições de trabalho e como consequência destas” (f. 833); pede também o recebimento de pensão mensal e vitalícia, calculada em porcentagem do piso salarial normativo dos bancários, proporcional à redução da capacidade laboral; destaca que, quando de seu retorno às atividades, trazia consigo atestado médico, com menção à incapacidade dela para funções que exigissem habilidade bimanual (f. 834), o que não foi observado em sentença, assim como a verificação do pedido, sob a ordem do art. 93, § 1º, da Lei n. 8.213/1991, pois não houve a comprovação de admissão de empregado deficiente, para a mesma função por ela exercida e nem de preenchimento da cota prevista em lei; na sequência, pede o recebimento do adicional de 100% sobre as horas extras e o pagamento em dobro do trabalho em sábados e domingos (f. 835); postula o recebimento de indenização pelo fato de que também sofria *assédio moral* (fs. 840/844).

Contrarrrazões, pela 2ª reclamada, às fs. 914/918 e 919/925.

Recorreu o Banco (fs. 846/882), requerendo fossem acolhidas a ilegitimidade passiva do Banco e a carência de ação da reclamante, em face da inexistência de prova inequívoca de fraude na terceirização havida (f. 848); pede seja declarada a nulidade da sentença, por cerceamento de defesa, já que houve injusta valoração da prova oral, na medida em que o depoimento da testemunha ouvida por sua indicação foi tomado fora do contexto relatado em audiência e algumas informações dela não foram levadas em consideração (fs. 848/849); defende a licitude

da terceirização, razão por que pede o afastamento do vínculo de emprego com ele declarado e da obrigação de retificar a CTPS da reclamante; pugna pela exclusão das diferenças salariais a que condenado; requer a exclusão da obrigação de pagar indenização pelos auxílio refeição, cesta alimentação e 13ª cesta alimentação, “porquanto atendida à época da prestação laboral o fornecimento de todos os auxílios correspondentes à alimentação do empregado, (...) satisfeita a finalidade do ato jurídico” (f. 871); alega que a reclamante não faz jus à PLR, porque não passou por prévia avaliação do Banco (f. 871), e que é indevida a quitação da multa ajustada na cláusula 44ª da CCT, porque não descumpriu nenhum preceito da negociação e porque eventual manutenção da condenação somente lhe obrigará a partir do trânsito em julgado; pondera que eventual direito a diferenças de horas extras e de vale-refeição e alimentação não levam à obrigação de pagar multa, e que impor a sanção pelo período em que a autora estava afastada por benefício previdenciário é um grande equívoco (f. 872); ademais, alega que a multa normativa é devida por ação, e não por infração de cada cláusula descumprida (f. 873); pontua nada ser devido a título de horas extras, cuja condenação foi baseada em prova testemunhal emprestada e na confiabilidade do Juízo, quanto à jornada declinada na exordial (f. 873); indica ser suspeito o magistrado prolator da decisão e que a ausência de juntada de alguns controles não pode ser suprimida por prova que não preste a demonstrar a realidade (f. 874); afirma que a reclamante não fez prova do trabalho em feriados e que a jornada reconhecida, de 06 (seis) horas diárias, é compatível com o intervalo concedido de 15 (quinze) minutos, o que afasta a obrigação de pagar a pausa integral, sob pena de condenação em duplicidade (f. 874); assevera que a CCT não autoriza a incidência de reflexos de horas extras em RSRs, inclusive sábados e feriados (f. 874); requer a juntada dos cartões de ponto, para apuração em posterior liquidação, sob pena de enriquecimento ilícito da autora (f. 875); indica que não há reflexos de prêmios em outras parcelas, pois bancário não recebe prêmio; acaso assim não se entenda, pede para que as diferenças salariais sejam calculadas com parâmetro no somatório do salário recebido e prêmios (f. 876); aduz não haver se falar em equiparação salarial, pois não presentes os requisitos do art. 461 da CLT, porquanto o paradigma nunca foi empregado do Banco (fs. 876/877); insurge-se contra a imposição da multa para a hipótese de não retificação da CTPS, seja porque há outros meios de se alcançar a determinação sentencial, seja porque não se cogita justificado receio de ineficácia do provimento (f. 877); diz ser indevida a multa do art. 477 da CLT, porque não incide em casos em que a homologação da rescisão se dá depois do término do prazo definido no § 6º do aludido artigo e porque a controvérsia acerca do pagamento das verbas é suficiente para afastar a obrigação; requer seja determinada a observação da cota parte da reclamante, quanto ao recolhimento e comprovação de imposto de renda e contribuições previdenciárias (f. 881), bem como seja afastada a responsabilidade solidária e o reconhecimento de grupo econômico, por não ter havido fraude na contratação da autora (f. 881).

A 2ª reclamada também recorreu (fs. 885/908), requerendo seja reconhecida a licitude da contratação da reclamante, ao argumento de que a terceirização não foi fraudulenta; pondera que o fato de haver grupo econômico entre tomador e prestador de serviços não é determinante para ensejar, por si só, a responsabilização de todas as empresas envolvidas; destaca que “[a] atividade do obreiro limitava-se à colheita de dados para que os serviços efetivamente bancários se dessem noutro contexto, isto é, dispensado por outras pessoas, devidamente autorizadas e habilitadas a fazê-lo. O teleatendimento tinha por objeto o preenchimento de dados, cadastros, colheita de informações, tudo para otimizar e viabilizar o atendimento mais ágil pelo bancário” (f. 872); indica a Resolução n. 3.110/2003, do Banco Central, como permissivo para a contratação por instituições financeiras, nos moldes do contrato apresentado nos autos (f. 894); alega que a autora não preenchia os requisitos dos arts. 2º e 3º, da CLT, para que pudesse ser considerada empregada do Banco BMG; sinaliza que “a instrução restou irremediavelmente prejudicada quando o juiz que presidia a audiência (...) indeferiu a produção de prova (...), ao não admitir a oitiva de nossa testemunha” (f. 900); na sequência, assevera não haver razão para a manutenção da sentença, no que diz respeito à aplicabilidade das normas convencionais dos bancários à autora (f. 901); informa que a súmula n. 338, do Col. TST, não foi corretamente valorada, e que a OJ n. 380, da SBDI-1, também daquele Tribunal, não poderia ter sido aplicada, pois “[n]ão se trata de horário contratual de seis horas, habitualmente elastecido, mas horário de oito horas, corretamente cumprido, e, num momento posterior, através de decisão judicial, foi reduzido para seis horas” (f. 903); ressalta que, ausentes os requisitos do art. 461 da CLT, impossível manter-se a equiparação salarial deferida (f. 903); quanto às comissões, diz que a decisão padece de ausência de fundamentação completa, a respeito de toda a tese defensiva e que deveria ter sido declarada

a natureza indenizatória da verba, de modo a não integrar o salário (f. 904); a exemplo do litisconsorte, aduz ser impossível a condenação ao pagamento da PLR, pois, em momento algum a reclamante foi submetida a metas e a avaliações que permitissem aferir o real valor eventualmente devido (f. 905); alega ser indevida *indenização adicional*, porquanto não há previsão dessa parcela nas CCTs vigentes à época do contrato da reclamante, que, além disso, não preenche as condições ajustadas nas convenções posteriores para o recebimento dessa verba (f. 906); lado outro, argumenta que, na decisão recorrida, não está identificada a cláusula da CCT bancária, a tratar de “ajuda-alimentação”, e nem indicada a base normativa que respalda a condenação ao pagamento de “auxílio-refeição”, “auxílio cesta-alimentação” e “13ª cesta-alimentação”; afirma não haver pleito para o recebimento de “ajuda alimentação”; assinala que o valor já recebido pela autora, aos títulos de “auxílio-refeição”, “cesta-alimentação” e “13ª cesta-alimentação” é equivalente aos correspondentes valores indicados nas CCTs dos bancários (f. 905); pontua que, mesmo se a referida CCT defina valores distintos sobre tais verbas, o objetivo dos benefícios é o mesmo – fornecer ao empregado a refeição –, o que restou observado pela empresa, razão por que não procede o pedido autoral, no particular (f. 906); insurge-se contra a condenação ao pagamento de multas normativas, porque definidas em instrumento coletivo e estranho à categoria profissional da autora – sucessivamente, pontua que não é devida uma multa para cada cláusula supostamente descumprida, mas tão-somente uma penalidade por descumprimento (fs. 906/907); por fim, volta-se contra a multa instituída no art. 477 da CLT, porque não houve atraso no pagamento das verbas rescisórias (fs. 907/908).

Comprovantes de recolhimento do depósito recursal e das custas processuais foram anexados às fs. 910/911.

Contrarrazões, pela autora, a ambos os recursos, às fs. 928/965.

É o relatório.

VOTO.

ADMISSIBILIDADE.

De ofício, não conheço do recurso ordinário interposto pela 2ª reclamada, por intempestivo.

As partes foram intimadas da decisão de embargos de declaração em 25/10/2011 (terça-feira), consoante certidão de f. 827-v.

Assim, a contagem do prazo para a interposição de recurso teve início no primeiro dia útil subsequente, qual seja, 26/10/2011 (quarta-feira), e findou em 03/11/2011 (quinta-feira), data em que a 2ª acionada protocolizou o apelo (f. 885).

Porém, referido recurso ordinário foi endereçado à 17ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte/MG, de forma que, somente no dia 11/11/2011 (sexta-feira), após o decurso do prazo recursal, o apelo foi recebido pelo Juízo em que tramitava o feito (29ª Vara do Trabalho desta Capital); está, pois, irremediavelmente intempestivo.

De se notar que, a teor do disposto nos arts. 176 e 500, I, do CPC (subsidiariamente aplicáveis), os recursos devem ser protocolizados na sede do Juízo em que tramita o feito, e compete à parte observar o cumprimento da legislação.

Logo, competia à 2ª reclamada diligenciar para que a petição do recurso ordinário fosse protocolizada dentro do prazo legal, mas com a correta indicação da Vara competente para exercer o primeiro juízo de admissibilidade (na hipótese vertente, a 29ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte/MG), o que, como visto, não ocorreu.

Registre-se que o endereçamento incorreto da petição recursal não caracteriza mero “erro material” (ou de digitação), ou mesmo equívoco no trâmite interno do processo neste Tribunal; trata-se de erro grosseiro, inescusável, haja vista que é dever da parte protocolizar o seu recurso dentro do prazo legal, mas dirigido ao órgão onde foi prolatada a decisão que pretende impugnar.

Ressalte-se, outrossim, que, mesmo se tivesse utilizado o Sistema de Protocolo Integrado, instituído no âmbito deste Eg. Tribunal Regional, por meio da Resolução Administrativa nº 01/2000, pela qual a parte tem a faculdade de protocolar petição em Vara do Trabalho diversa daquela em que tramita o feito, ainda assim caberia ao autor o correto endereçamento da peça processual.

Nesse mesmo sentido, esta d. Turma já proferiu julgamento, nos processos “TRT da 3ª Reg., 3ª T., Proc. 01130-2007-105-03-00-8-RO, Rel. Des. Bolívar Viégas Peixoto, DJMG 31/05/2008” e “TRT da 3ª Reg., 3ª T., Proc. 00917-2008-012-03-00-3 RO, em acórdão por mim relatado, DJ 09/11/2009.”

Lado outro, o 1º reclamado, em vista da condenação solidária, diz ter aproveitado o preparo realizado pela litisconsorte, consoante explicado às fs. 847/848.

No entanto, como a admissibilidade do apelo estava condicionada à do recurso apresentado pela 2ª reclamada, inviável também proceder-se ao julgamento de mérito das questões aduzidas, em sede recursal, pelo Banco BMG.

Ademais, o fato de a condenação ter sido solidária e o de a 2ª reclamada ter efetuado o recolhimento do depósito recursal e das custas não eximiam o Banco de comprovar o respectivo pagamento, como foi sinalizado no apelo (f. 847), apesar de, na verdade, as guias não terem sido a ele anexadas.

Há de ser considerado que os depósitos foram feitos em 28/09/2011 (fs. 910/911), mais de um mês antes da apresentação do recurso (f. 846).

Então, se tinha condições de afirmar que a 2ª acionada satisfizesse a garantia instituída no art. 899 da CLT, cabia ao Banco comprovar a alegação *de imediato*, razão também pela qual deixo de conhecer do seu recurso.

Noutro giro, em contrarrazões (fs. 915 e 920/923), os reclamados dizem que o recurso da autora não pode ser conhecido, pois não atende ao princípio da dialética, por não conter razões de fato e de direito, pelas quais a reforma da sentença deve ocorrer, nem a identificação do fundamento decisório que se pretende reformar.

Contudo, não é essa a realidade estampada no feito, porquanto o argumento para o pedido de nulidade da dispensa e reintegração ao emprego é o fato de a autora permanecer doente; o de recebimento de indenização por danos morais, o fato de ter sido dispensada quando estava doente, moléstia adquirida em função das ruins condições de trabalho; o de recebimento de pensão mensal e vitalícia, o fato de ter perdido parte da capacidade laboral; o de recebimento do adicional de 100% sobre as horas extras, o fato de isto ser condição mais benéfica aderida ao contrato de emprego; o pagamento em dobro do trabalho em sábados e domingos, entre outros, o fato de que a Lei n. 4.178/1962 vedou a realização de quaisquer atividades em instituições financeiras aos sábados, que passaram a compor os RSRs (f. 838); e o recebimento de outra indenização, a circunstância de ter sofrido assédio moral, pois submetida a ambiente de trabalho degradante e a situações humilhantes e constrangedoras, caracterizadas por ameaças de dispensa, acaso as metas não fossem cumpridas; limitação do tempo de uso do banheiro; e cobranças que extrapolavam o poder diretivo, com o uso de megafone, para que fossem transmitidas aos empregados (fs. 840/844).

E, mesmo se a argumentação recursal fosse quase a reprodução fiel dos fundamentos expostos na inicial, isso não impediria o conhecimento do apelo, porque o ato demonstra a coerência argumentativa da demandante, na exposição dos pontos de vista que lhe parecem adequados ao deslinde da controvérsia, os quais, *diversos dos fundamentos da sentença*, exibem as teses e fatos de direito com que ela pretende ver reformado o julgado de origem, situação que se afina à regra contida no art. 514, II, do CPC e à súmula n. 422, do Col. TST.

Dessarte, conheço do recurso da reclamante, porque nele atendidos os pressupostos objetivos e subjetivos de admissibilidade.

MÉRITO.

dispensa NULA – reintegração ao emprego – indenização por danos morais – PENSÃO MENSAL E VITALÍCIA

O Juízo singular rejeitou os pedidos, sob esta fundamentação:

“Apesar de estar incapacitada para o trabalho na data da realização da perícia médica (28/01/2011), a autora, quando de sua dispensa em 26/05/2010, encontrava-se apta ao trabalho, tanto que o INSS indeferiu o pedido de prorrogação do auxílio doença em 14/05/2010 em razão da inexistência de incapacidade laborativa (f. 35). Nesses termos, inviável o pedido de reintegração no emprego, bem assim o de nulidade da dispensa ocorrida, já que a autora, à época, encontrava-se apta ao trabalho, sendo certo, ainda, que não foi constatada a existência de doença ocupacional, como decidido em parágrafo precedente. Rejeito, assim, os pedidos das alíneas ‘a’ e ‘t’ do rol dos pedidos”. (f. 812, sem destaques no original)

No entanto, os autos revelam tessitura diversa, *data maxima venia*.

Com efeito, no dia da dispensa, 26/05/2010 (TRCT, f. 26), a própria 2ª reclamada procedeu à avaliação médica da reclamante e a classificou no quadro de “deficiência física”, nos termos do art. 4º, do Decreto 3.298/1999, por constatar a incapacidade da autora para funções que exigissem habilidade bimanual (f. 34).

Essa condição é compatível com o atestado médico juntado à f. 33, firmado no dia 19/05/2010, em que afirmada a INCAPACIDADE DEFINITIVA da ora recorrente, para o exercício da mesma função que executava.

E não menos importante é a circunstância de a perita não ter informado nenhuma melhora da autora, do tempo da cessação do benefício previdenciário até a data da realização da diligência

técnica, mas, ao contrário, ter dito que:

“(…) mesmo afastada da atividade mantém os mesmos sintomas e piora progressiva e indicação cirúrgica de ressecção da primeira costela, que poderia beneficiar a Periciada em relação as suas queixas e sintomas compressivos vasculares (formigamento no membro superior direito e cianose de extremidades)” - destaquei.

é preciso ficar claro, desde já, que a perícia médica realizada pelo setor de benefícios do INSS cria mera presunção acerca da natureza do evento, pelo que cabe ao Juízo definir o fato e suas consequências, mediante outros elementos de prova, notadamente prova técnica, elaborada por perito de sua confiança.

Assim, conquanto constatada ausência denexo de causalidade e de concausa entre o trabalho desenvolvido pela autora e a doença (quesito 13, f. 742), é fato que a reclamante, ao tempo do desligamento do emprego, estava incapacitada para o trabalho, vislumbrada a possibilidade, e não a certeza, de reversão do quadro clínico somente mediante a realização de intervenção cirúrgica indicada para a retirada do fator extrínseco de compressão vascular, ainda assim condicionado o retorno às atividades à futura reavaliação do potencial laboral (quesito 10, f. 740).

A situação foi tão gravosa à reclamante que a perita ainda relatou, além da incapacidade profissional, total e temporária ao trabalho, sintomatologia psiquiátrica importante (f. 737), o que prejudicou a realização de exame no MSD – membro superior direito, senão vejamos:

“(…) o exame do MSD restou prejudicado em decorrência da dificuldade de se realizar os testes passivos e ativos com o membro superior direito, observando-se queixas e movimentos exacerbados da Periciada, que se apresenta ansiosa e histriônica, prejudicando a realização dos testes irritativos para pesquisa de tendinopatias e outras alterações” (f. 736-v, sem destaques no original).

A falta de tais exames, porém, não obsta o raciocínio até aqui traçado, mas, antes, o confirma, já que, independentemente deles, já havia sido constatado fator médico a impedir a dispensa, ao tempo da formalização da rescisão (f. 26).

Nessa ordem de ideias, dou provimento parcial ao recurso da autora, para declarar nula a dispensa retratada no TRCT de f. 26; deferir, nos limites do pedido, a estabilidade no emprego, até que “seu estado de saúde permita a dispensa” (f. 16, alínea a); e condenar os reclamados, solidariamente, a lhe disponibilizar eventuais benefícios de assistência médica e lhe pagar os salários vencidos e vincendos e reflexos, no cabível, em férias + 1/3, RSRs, 13<sup>os</sup> salários, horas extras, FGTS e PLR, tudo com base no que ajustado para a categoria profissional dos bancários.

Diferentemente, rejeito o pedido de recebimento de indenização por danos morais, porque baseado no suposto fato de que a doença estava relacionada ao trabalho (alínea q, f. 19), condição peremptoriamente afastada no laudo.

Rejeito também o pedido de condenação ao pagamento de pensão mensal vitalícia, proporcional à redução da capacidade laboral, porque prejudicada a pretensão, diante da ordem de reintegração ao emprego.

Em consequência, ficam os acionados, de ofício, exonerados de pagar a multa do art. 477 da CLT, por não subsistência da rescisão, o que também inviabiliza a quitação de reflexos dos salários acima definidos, das diferenças (alíneas a e h, do Dispositivo, fs. 814/815), das horas extras (alíneas f e g, f. 815) e das parcelas “prêmio” e “prêmio refin.” (alínea i, f. 815), em multa de 40% FGTS e aviso prévio.

#### ADICIONAL DE 100% SOBRE AS HORAS EXTRAS

A reclamante pede o recebimento do adicional de 100% sobre as horas extras, como condição mais benéfica aderida ao contrato de emprego (f. 835).

Entretanto, como bem resolvido pelo Juízo *a quo*, “quanto ao requerimento de aplicação do adicional de 100%, não há como atendê-lo, já que as normas coletivas dos bancários estipulam o adicional de 50%. (não há que se falar em condição mais benéfica, pois o reconhecimento do vínculo diretamente com o Banco réu e a aplicação da jornada do bancário já se afigura condição mais benéfica, devendo se aplicar os adicionais da categoria dos bancários)” – f. 807.

Nego provimento.

#### PAGAMENTO EM DOBRO DOS SÁBADOS E DOMINGOS

A demandante postula o recebimento, em dobro, do trabalho prestado em sábados e domingos (f. 835).

O Juízo *a quo* rejeitou o pedido, porquanto, “considerando que a autora gozava de um descanso semanal (...), que, alternadamente, ocorria aos sábados e domingos (Lei n. 605/49), não há como atender ao pleito discriminado na alínea ‘i’ do rol constante da f. 18, notadamente

porque as horas que suplantaram a trigésima semanal, aí computado o labor em sábados e domingos alternados, já foram deferidas como extras em parágrafo precedente” (f. 807).

Entretantes, na condição de bancária, a autora deveria se ativar, no máximo, por 05 (cinco) dias a cada semana, ainda mais porque os sábados, em vez de dias úteis, eram reputados como RSRs, por força de negociação coletiva.

Assim, o norte a orientar a lide no aspecto não é a existência de simples excesso de jornada, mas de extrapolação desta também em dias destinados ao descanso, o que reclama o pagamento diferenciado dessa prestação de serviços.

Então, dou provimento, para determinar que o trabalho realizado aos sábados ou domingos seja quitado com o adicional de 100% (cem por cento).

#### ASSÉDIO MORAL – INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS

A reclamante postula o recebimento de indenização pelo fato de que também sofria *assédio moral*, já que submetida a ambiente de trabalho degradante e a situações humilhantes e constrangedoras, caracterizadas pela prática de ameaças de dispensa, acaso as metas não fossem cumpridas; limitação do tempo de uso do banheiro; e cobranças fora dos limites do poder diretivo, com a instalação de megafone, para que elas fossem transmitidas aos empregados (fs. 840/844).

No entender do Juízo *a quo*, “[a] autora não se desincumbiu do ônus de provar esses fatos, ônus que lhe competia. A prova oral restou frontalmente dividida e não autoriza o deferimento de indenização por danos morais” (f. 813).

Porém, a testemunha ouvida a rogo dos reclamados, sem sinal de que eles pretendessem indicar outra, porque registrado em ata que declararam não ter mais provas a produzir (f. 789), não demonstrou a mesma riqueza de detalhes, externada pela Sra. Kimênia (fs. 786/788), cujo depoimento coincide com o contexto fático descrito no depoimento, colocado em realce às fs. 117/118, a saber.

O Sr. André, atualmente supervisor, mencionou que nunca viu colega sendo chamado pelo megafone, porque havia ido ao banheiro, e que tal aparelho somente era utilizado em época de promoção. Porém, não esclareceu com que finalidade, exatamente (f. 788). Ainda assim, o Sr. André, que disse ter atuado como operador de *telemarketing* somente até final de 2005, informou que poderiam ir ao banheiro somente no horário de intervalo (f. 788), o que corrobora as alegações iniciais.

Já a Sra. Kimênia, como pontuado na sentença, revelou que “havia uma série de constrangimentos, inclusive com a ameaça de dispensa se não vendessem (...)”, e que, “se fossem ao banheiro, eram chamadas por megafone” (f. 813).

Some-se a isso a seguinte oitiva, tomada de pessoa diversa (Sra. Érica Luiza), nos autos de processo n. 01230-2008-137-03-00-0, e que serviu de supedâneo para a condenação em indenização por assédio moral (fs. 103/115):

“(…) que depoente e reclamante tinham metas individuais e coletivas a cumprir; que eram metas relacionadas ao número de vendas, não se lembrando dos números exatos; que havia um megafone na central, através do qual a Sr.<sup>a</sup> Carolina Ramos cobrava dos operadores o alcance das mesmas; que eram ditas palavras como as seguintes: ‘Fulano já vendeu tanto, e você vendeu só isso, o que está acontecendo?’; que em certa oportunidade a Sr.<sup>a</sup> Carolina dirigiu-se aos operadores da seguinte forma: ‘que tinha uma fila muito grande na Renner pra trabalhar 08h e ganhar o mesmo tanto dos operadores, que estavam ali pra vender e quem não quisesse poderia ir vender roupa’; que constantemente via a Sr.<sup>a</sup> Carolina e supervisores, com como o Sr. Flávio e o Sr. Rigotto, ameaçando com demissão aqueles que não cumprissem metas, dizendo: ‘ou você vende ou você vai embora’; que não poderia usar o banheiro a hora que precisasse; que havia 15min de intervalo para lanche e banheiro, porque não poderia deslogar mais de uma vez ao dia; que se precisasse ir o banheiro outra hora, não poderia; que certa vez a depoente precisou ir ao banheiro fora da pausa e, levantou do PA e foi; que quando estava retornando, a supervisora, com megafone, falou que o tempo de ir ao banheiro era o tempo específico, que não dava pra vender no banheiro porque lá não tinha computador; que isso ocorria com todos os operadores que precisassem ir ao banheiro em horário fora da causa, inclusive com a reclamante; que já viu a Sr.<sup>a</sup> Carolina falando o seguinte: ‘que todo mundo ali era muito novo, que ninguém tinha bexiga caída para não conseguir segurar a vontade ou ter que ir no banheiro toda hora’; que se lembra de a reclamante se queixar de dor abdominal e dor nas costas; que Carolina, Flávio e Rigotto eram funcionários do Banco BMG que o Dr. Flávio é presidente do BMG; Rigotto diretor de vendas e Carolina gerente, inclusive com crachá do Banco BMG (...)” – fs. 117/118.

Dessa forma, como se vê, o tratamento vexatório dispensado à empregada no curso do

contrato, sob o impacto de estereótipos e expressões degenerativas e rebaixamento da autoestima, configura ilícito passível de reparação moral.

Afinal, ao empregador compete proporcionar ambiente de trabalho hígido, tranquilo e respeitoso, à margem de práticas degenerativas e humilhantes, que só fazem exorbitar os limites do poder diretivo e vulnerar a dignidade do empregado.

O trabalho se presta como veículo de inserção profissional e social, para elevar a dignidade da pessoa que labora (art. 1º, III e IV, da CF/1988).

Nesse contexto, considerada a natureza da lesão, sua propagação ampla no ambiente de trabalho e o descaso patronal em tomar iniciativa para inibir o procedimento ofensivo e hostil, dou provimento parcial ao recurso, para condenar os reclamados, solidariamente, a pagar à demandante indenização por danos morais, no importe de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), condizentes com a espécie dos autos, porque não proporciona enriquecimento à reclamante, nem vulnera os limites financeiros dos demandados, embora lhes sirva de censura contra práticas semelhantes.

Os juros de mora seguem os índices trabalhistas - 01% ao mês, *pro rata die*, desde a distribuição da demanda -, e a correção monetária incidirá desde a data em que admitida a reclamante à prestação de serviços em favor do BMG.

#### CONCLUSÃO

Inicialmente, não conheço dos recursos ordinários apresentados pelos reclamados; no mais, conheço do protocolizado pela autora e, no mérito, dou-lhe provimento parcial, para declarar nula a dispensa retratada no TRCT de f. 26; deferir, nos limites do pedido, a estabilidade no emprego, até que "seu estado de saúde permita a dispensa" (f. 16, alínea a); condenar os reclamados, solidariamente, a, com base no ajustado para a categoria profissional dos bancários, lhe disponibilizar eventuais benefícios de assistência médica e lhe pagar os salários vencidos e vincendos, com reflexos, no cabível, em férias + 1/3, RSRs, 13<sup>os</sup>. salários, horas extras, FGTS e PLR; provejo também, para determinar que o trabalho realizado aos sábados ou domingos seja quitado com o adicional de 100% (cem por cento) e para condenar os acionados, solidariamente, a pagar à demandante indenização por danos morais, de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), tudo nos termos da fundamentação supra, parte deste dispositivo.

Ficam os reclamados, de ofício, exonerados de pagar a multa do art. 477 da CLT e reflexos dos salários acima definidos, das diferenças (alíneas a e h, do Dispositivo, fs. 814/815), das horas extras (alíneas f e g, f. 815) e das parcelas "prêmio" e "prêmio refin." (alínea i, f. 815), em multa de 40% FGTS e em aviso prévio.

Os juros de mora da indenização seguirão os índices trabalhistas (01% ao mês, *pro rata die*, desde a distribuição da demanda), e a correção monetária incidirá desde a data em que admitida a autora ao trabalho em favor do BMG.

Em atendimento ao art. 832, § 3º, da CLT, declaro que, entre as verbas ora acrescidas à condenação, não possuem natureza indenizatória os salários vencidos e vincendos e os respectivos reflexos em RSRs e 13<sup>os</sup>. salários.

Custas processuais, pelos reclamados, elevadas para o importe de R\$ 500,00 (quinhentos reais), calculados sobre o montante de R\$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais), valor ora arbitrado à condenação.

Fundamentos pelos quais,

ACORDAM os Desembargadores do Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, pela sua Terceira Turma, inicialmente, à unanimidade, não conhecer dos recursos ordinários apresentados pelos reclamados e, no mais, conhecer do protocolizado pela autora e, no mérito, sem divergência, dar-lhe provimento parcial para declarar nula a dispensa retratada no TRCT de f. 26; deferir, nos limites do pedido, a estabilidade no emprego, até que "seu estado de saúde permita a dispensa" (f. 16, alínea a); condenar os reclamados, solidariamente, a, com base no ajustado para a categoria profissional dos bancários, lhe disponibilizar eventuais benefícios de assistência médica e lhe pagar os salários vencidos e vincendos, com reflexos, no cabível, em férias + 1/3, RSRs, 13<sup>os</sup>. salários, horas extras, FGTS e PLR; dar provimento também para determinar que o trabalho realizado aos sábados ou domingos seja quitado com o adicional de 100% (cem por cento) e para condenar os acionados, solidariamente, a pagar à demandante indenização por danos morais, de R\$5.000,00 (cinco mil reais), tudo nos termos da fundamentação, parte do dispositivo. Ficam os reclamados, de ofício, exonerados de pagar a multa do art. 477 da CLT e reflexos dos salários acima definidos, das diferenças (alíneas a e h, do Dispositivo, fs. 814/815), das horas extras (alíneas f e g, f. 815) e das parcelas "prêmio" e "prêmio refin." (alínea i, f. 815), em multa de 40% FGTS e em aviso prévio. Os juros de mora da indenização seguirão os índices trabalhistas (01% ao mês, *pro rata die*, desde a distribuição da



demanda), e a correção monetária incidirá desde a data em que admitida a autora ao trabalho em favor do BMG. Em atendimento ao art. 832, § 3º, da CLT, declarar que, entre as verbas ora acrescidas à condenação, não possuem natureza indenizatória os salários vencidos e vincendos e os respectivos reflexos em RSRs e 13os. salários. Custas processuais, pelos reclamados, elevadas para o importe de R\$500,00 (quinhentos reais), calculados sobre o montante de R\$25.000,00 (vinte e cinco mil reais), valor ora arbitrado à condenação.

Belo Horizonte, 18 de abril de 2012.

DANILO SIQUEIRA DE C. FARIA

Juiz Relator Convocado

Processo: 0001166-58.2011.5.03.0039 RO  
Órgão Julgador: Quarta Turma  
Relator: Maria Lucia Cardoso Magalhaes  
Revisor: Convocada Sueli Teixeira  
Vara de Origem: 1a. Vara do Trab.de Sete Lagoas  
Publicação: 5/02/2013  
Recorrente(s): Ativo Tecnologia e Serviços Ltda.  
Recorrido(s): Jessica Fernanda Moreira da Costa (1)  
Banco Bonsucesso S.A. (2)

EMENTA: ASSÉDIO MORAL - 1 - Caracteriza o assédio moral a prática reiterada de condutas abusivas, humilhações e intimidações com o objetivo de desestabilizar o trabalhador, abalando a sua dignidade e saúde psíquica. 2 - Comprovado o assédio alegado na inicial, devido o pagamento da indenização postulada.

Vistos etc.

#### RELATÓRIO

O MM. Juízo da 1ª Vara do Trabalho de Sete Lagoas, por meio da sentença proferida às fls. 245/261, cujo relatório adoto e a este incorporo, julgou parcialmente procedente a reclamatória trabalhista.

Embargos de Declaração pela reclamada Ativo Tecnologia e Serviços Ltda às fls. 262/266, julgados improcedentes às fls. 268/269v, com a condenação da reclamada ao pagamento de multa de 1% sobre o valor da causa.

A reclamada Ativo Tecnologia e Serviços Ltda recorre ordinariamente às fls. 2731/276 (original às fls. 278/288), buscando a reforma da r. decisão com relação aos tópicos indenização por danos morais e valor arbitrado a este título.

Depósito recursal e custas processuais às fls. 277/277v. (original às fls. 289/290)

Contrarrazões às fls. 293/304 com arguição de preliminar de intempestividade.

Determinado às fls. 305 que a reclamada apresentasse documento comprobatório da data de envio do recurso ordinário, foi o despacho cumprido às fls. 306/308.

Manifestação do reclamante às fls. 311/315.

Não se vislumbra no presente feito interesse público a proteger.

#### VOTO

##### ADMISSIBILIDADE

Argui a reclamante preliminar de intempestividade, sob o fundamento de que o prazo recursal venceu em 22.03.2012 e a certidão de fls. 270 da Secretaria certifica que o recurso teria sido enviado por correio eletrônico no dia 23.03.2012.

Em face da arguição da reclamante foi determinado à reclamada a apresentação de documento comprobatório da data de envio da petição veiculadora de seu recurso ordinário, tendo o despacho sido cumprido às fls. 208, revelando o citado documento que o recurso ordinário foi enviado à Secretaria da Vara no dia 22.05.2012 às 16h23.

O documento de fls. 208 não deixa dúvidas de que o recurso ordinário foi interposto observado o prazo legal, sendo que o fato de informar a secretaria que o email teria sido recebido no dia 23.04.2012, não tem o condão de alterar esta conclusão, já que é de conhecimento comum que muitas vezes os servidores não enviam imediatamente os emails aos destinatários.

Tendo a reclamada comprovado ter enviado o email dentro do prazo legal, rejeito a preliminar arguida.

Estando presentes os demais pressupostos legais de admissibilidade, conheço do recurso ordinário.

##### MÉRITO

##### INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS

Busca a reclamada a reforma da r. decisão que condenou-a ao pagamento de indenização por danos morais no importe de R\$10.000,00.

Sustenta que a prova oral é extremamente frágil, não restando provado o assédio moral alegado na inicial.

Examino.

Para se ter direito à indenização por danos morais, necessária a presença dos elementos

essenciais à responsabilização subjetiva por ato ilícito, quais sejam: a ofensa a uma norma preexistente ou erro de conduta, um dano e o nexo de causalidade entre um e outro.

Caracteriza-se o assédio moral como a reiterada perseguição, devendo haver por parte do empregador o ânimo de depreciar a imagem e o conceito do empregado perante si próprio e seus pares, acarretando a diminuição de sua auto-estima. Necessária a prática reiterada de condutas abusivas, humilhações e intimidações com o objetivo de desestabilizar a vítima emocionalmente, abalando a sua saúde psíquica e sua dignidade.

Trata-se, em outras palavras, da repetição de condutas abusivas por parte do empregador ou preposto seu, agredindo sistematicamente o empregado e provocando-lhe constrangimentos e humilhações, com a finalidade de desestabilizá-lo em seu aspecto emocional e excluí-lo de sua posição no emprego.

Portanto, define-se o assédio moral por atos que atentam contra a dignidade humana, mediante ação ou omissão, por um período premeditado.

Na hipótese em exame, aduz a reclamante na inicial ter sido vítima de assédio moral por parte de seus superiores hierárquicos, em especial pela gerente Débora e da supervisora Priscila, que a tratava de forma grosseira, tendo sido chamada de "burra", "boba", "ignorante" e "incompetente", na frente de outros empregados e clientes do Banco. Assevera que, para utilizar o banheiro, necessitava pedir autorização, sendo que o tempo gasto para satisfazer suas necessidades fisiológicas era controlado por seus superiores, sendo que estes escreviam, em um quadro, o nome dos empregados de baixo desempenho, juntamente com desenhos degradantes e adjetivos depreciativos (fls. 24).

Contrapondo-se à inicial, nega a reclamada os fatos articulados na inicial, sustentando a ausência dos requisitos necessários à configuração do dano moral.

Colhida a prova oral, declarou a testemunha Alexandre Júnio Toledo, trazida pelo reclamante, que *"trabalhou para a primeira ré de 04.10.10 a 05.05.11, na função de operador de teleatendimento; que sua atividade era a mesma das autoras (...) que saiu da empresa porque não estava suportando a maneira como estava sendo tratado dentro da empresa (...) que a empresa, por meio da Débora, diretora, chamava a atenção dos funcionários de forma geral, gritando, já tendo chamado-os de burros e incompetentes; que não viu o quadro de fls. 24; que havia um quadro em que se colocava quem havia fechado contrato e quem não havia, devendo esses ficarem depois do horário para participar de uma reunião; que já aconteceu de ficar depois do horário e se sentiu constrangido porque sempre conseguia bater as metas; que nesse dia em que ficou 5/10min depois para a reunião, registrou cartão de ponto apenas após a saída, não se recordando se foi lhe pago horas extras (...) que psicologicamente ficou incomodado com as agressões; que as autoras queixavam dores no estômago; que não se recorda se as autoras pediram demissão (...)"* (fls. 238/239)

A testemunha Carla Ferreira Rodrigues, também ouvida a rogo da reclamante, disse que *"trabalhou para a primeira reclamada de 20.09.10, porém sua CTPS foi anotada em 04.10.10 e dispensada em 09.01.12; que trabalhava na função de operadora de telemarketing; que ligava pra clientes oferecendo cartões de crédito do banco Bonsucesso; que pelo que se recorda as autoras vendiam também empréstimos (...) que foi dispensada porque não estava rendendo o esperado; que a gerente Débora batia na mesa e perguntava se era "demente", que ela já perguntou se eles eram burros, que se eles tinham algum retardo mental; que ela já disse que quando um burro fala os outros abaixam a orelha; que a referida senhora batia na mesa de todos os funcionários e xingava a todos de forma geral (...) que a empresa sempre colocava em um quadro os funcionários que haviam vendido no dia e os funcionários que não haviam vendido, sendo que às vezes havia desenhos como estrelinhas para quem vendeu ou ponto de interrogação para quem não vendeu; que não viu o quadro de fls. 24; que só podia ir um funcionário da equipe por vez; que a equipe era de 20 pessoas; que era constrangedor a forma de tratamento; que havia 2 banheiros, em cada um dois box; que a empresa pedia para esperar um por vez porque não adiantava ir mais em razão de ter dois box em cada banheiro; que nunca viu nenhum constrangimento quanto a demorar no banheiro"*. (fls. 239/240)

Carina Silva Rodrigues, ouvida a rogo da reclamada, declarou *"que foi admitida em 20.09.10, na função de operadora de telemarketing, inclusive tendo trabalhado com as autoras; que atualmente é monitora do telemarketing, desde de meados de outubro/2010; que as autoras eram operadoras; que via as autoras, mas fez monitoria muito pouco das duas; que a supervisora das autoras era a Jaqueline; que seu chefe atual é o Wagner; que seu contato era muito pouco, pois apenas passava pelo setor; que desconhece qualquer discussão entre a chefia e as operadoras; que a Débora era gerente; que a Débora tinha conversas normais; que a Débora não trabalha mais na empresa; que nunca viu a referida senhora bater na mesa"*

*de alguém (...) que para uma organização pede-se que não vá todos de uma vez ao banheiro; que nunca recebeu nenhuma ordem de funcionários do banco, nem mesmo empregados do banco (...) que a Débora não era a sua supervisora e não sabe o motivo da dispensa dessa; que existia um quadro em que poderiam acontecer algum tipo de brincadeira, mas não comparando funcionários; que não viu o quadro de fls. 24; que trabalha em outro setor". (fls. 240/241)*

A testemunha Bruna Gabriela Campos Pereira Costa, trazida pela reclamada, declarou ter sido admitida em novembro/2010, na função de operadora de telemarketing por 5 meses e atualmente na supervisão de operadores e *"que não foi supervisora das autoras; que teve muito pouco contato com as autoras, apenas quando estava na operação; que a supervisora das autoras era a Jaqueline; que a Débora era a gerente, inclusive da depoente; que não presenciou a Débora tratando mal funcionários; que colocam nos quadros os nomes de quem atingiu as metas, colocando estrelinha para eles como incentivo; que nunca utilizou no seu período de trabalho a força de fls. 24; que por uma questão de disciplina pedem para o operador esperar o outro retornar do banheiro, a depender da quantidade de funcionários"* (fls. 241)

Do depoimento da 1ª testemunha extrai-se que a sua saída da empresa decorreu do fato de que não suportava mais a maneira como estava sendo tratado, sendo que a gerente Débora chamava a atenção dos funcionários de forma geral, gritando, já tendo chamado-os de burros e incompetentes. Também confirmou que a reclamante queixava-se de dores de estômago e a existência de um quadro em que se colocava quem havia fechado contrato e quem não havia, tendo ficado psicologicamente incomodado com as agressões.

No mesmo sentido, o depoimento da segunda testemunha indicada pela reclamante. Disse a depoente que a gerente Débora batia na mesa e perguntava se era demente, que ela já perguntou se eles eram burros, que se eles tinham algum retardo mental e que quando um burro fala os outros abaixam a orelha. Confirmou também que era constrangedora a forma de tratamento dispensada pela reclamada a seus funcionários, esclarecendo que a gerente batia na mesa de todos os funcionários e xingava a todos de forma geral e que a empresa sempre colocava em um quadro os funcionários que haviam vendido no dia e os funcionários que não haviam vendido, sendo que às vezes havia desenhos como estrelinhas para quem vendeu ou ponto de interrogação para quem não vendeu.

Lado outro, as testemunhas ouvidas a rogo da reclamada disseram que não mantinham contato habitual com a reclamante e, assim, a declaração de que nunca viram a gerente tratar mal os seus funcionários, não significa que este fato não ocorresse. Aliás, é de se ressaltar que o tratamento dispensado aos funcionários restou sobejamente demonstrado pelos dois primeiros depoimentos prestados.

Diante do teor da prova coligida nos autos, verifica-se o tratamento desrespeitoso e reiterado da superiora hierárquica para com a reclamante, não se tratando de um fato isolado, mas sim de condutas reiteradas. Com efeito, as atitudes que emergem da prova oral não podem ser tidas por tratamento normal e corriqueiro comum no ambiente laboral, pois criam uma atmosfera de trabalho extremamente agressiva e prejudicial à saúde física e mental do trabalhador.

Desse modo, não há dúvidas de que a reclamante foi vítima de assédio moral, sendo que o quadro fático delineado nos autos autoriza a conclusão de que todos os pressupostos da responsabilização civil da ré restaram demonstrados. O dano, em casos como o presente, é deduzido da própria ofensa, bastando o implemento do ato ilícito para criar a presunção dos efeitos negativos na órbita subjetiva da vítima. O nexo causal é indubitável, tendo em vista que o tratamento desrespeitoso foi dirigido à reclamante em virtude da relação de trabalho.

Em face do exposto e, como fulcro no disposto no art. 131 do CPC, confirmo a r. decisão que entendeu caracterizado o dano aduzido na inicial.

No que diz respeito ao valor arbitrado a título de indenização, para a sua quantificação deve-se considerar que essa indenização tem por escopo não apenas compensar os dissabores causados ao empregado, mas, também, punir o empregador que abusou de seu poder diretivo e de mando, causando danos a outrem, devendo o arbitramento da indenização ser efetuado em valor razoável, observadas as peculiaridades do caso concreto.

*In casu*, considerando a ausência de critérios legais predeterminados para a quantificação do valor a ser fixado, levando-se em conta as condições da vítima e do ofensor, o grau de culpa deste e os elementos de convicção trazidos aos autos, entendo que o valor arbitrado em 1º grau (R\$10.000,00) está em sintonia com os Princípios da Razoabilidade e da Proporcionalidade.

Nego provimento.

**CONCLUSÃO**

Rejeito a preliminar de intempestividade arguida em contrarrazões e conheço do recurso e, no mérito, nego-lhe provimento.

**FUNDAMENTOS PELOS QUAIS,**

O Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, em Sessão da sua Quarta Turma, no dia 06 de fevereiro de 2013, à unanimidade, rejeitou a preliminar de intempestividade, arguida em contrarrazões, e conheceu do recurso; no mérito, sem divergência, negou-lhe provimento.

**MARIA LÚCIA CARDOSO DE MAGALHÃES**

**DESEMBARGADORA RELATORA**

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO  
ESTADO DE MINAS GERAIS  
Processo: 0000709-38.2012.5.03.0153 RO  
Órgão Julgador: Primeira Turma  
Relator: Convocado Paulo Mauricio R. Pires  
Revisor: Emerson Jose Alves Lage  
Vara de Origem: 2a. Vara do Trabalho de Varginha  
Publicação: 01/03/2013

**EMENTA: EQUIPARAÇÃO SALARIAL. ÔNUS DA PROVA.** Para fins de equiparação salarial, a prova da identidade funcional, que pressupõe igualdade de atribuições, cabe à reclamante, por se tratar de fato constitutivo de seu direito. Ao empregador compete evidenciar os fatos impeditivos, modificativos ou extintivos do direito pleiteado, como a diferença de produtividade ou perfeição técnica ou, ainda, a diferença de tempo no exercício da função superior a dois anos (inteligência dos artigos 818 da CLT e 333, I e II, do CPC e Súmula nº 06 do C. TST).

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos de recurso ordinário. Decide-se.

#### RELATÓRIO

O d. Juízo da 2ª Vara do Trabalho de Varginha, pela sentença de f. 1598/1646, proferida pelo Exmo. Juiz Leonardo Toledo de Resende, cujo relatório adoto e a este incorporo, julgou procedentes em parte os pedidos para condenar o reclamado a pagar à reclamante as seguintes parcelas: a) reflexos das verbas “PROG. TRIM. INDIV.” e “PROG. MENSAL IND.” sobre RSR, férias + 1/3 e 13º salários; b) horas extras excedentes à 6ª diária e 30ª semanal, com reflexos em RSR, férias + 1/3, 13º salários e FGTS; c) adicional noturno sobre as horas laboradas no horário noturno, de 13/06/2007 até o ano de 2009, com reflexos em horas extras, férias + 1/3, 13º salários e FGTS; d) diferenças salariais, decorrentes da equiparação salarial com o paradigma Marta Bertoli da Silva, no período de 09/05/2011 a 31/03/2012, com reflexos em férias + 1/3, 13º salários, horas extras quitadas e deferidas e FGTS; e) R\$ 2.850,00 a título de PLR proporcional de 2012; f) multa do artigo 477/CLT; g) indenização por danos morais, no valor de R\$ 5.000,00; h) indenização por assédio moral, no importe de R\$ 40.000,00; i) multa convencional.

O reclamado interpôs recurso ordinário (f. 1654/1665) requerendo a modificação da sentença no tocante aos seguintes temas: multa por embargos protelatórios, horas extras, integração das comissões, equiparação salarial, PLR de 2012, indenização por dano moral, indenização por assédio moral, multa do artigo 477/CLT, multa convencional e fato gerador da contribuição previdenciária.

Comprovações de efetivação do depósito recursal e recolhimento das custas processuais e às f. 1665-v/1666.

Contrarrrazões da reclamante às f. 1671/1766, pelo desprovimento do recurso do reclamado.

É o relatório.

#### VOTO

#### ADMISSIBILIDADE

Conheço do recurso interposto pelo reclamado, porque satisfeitos os pressupostos objetivos e subjetivos.

Conheço das contrarrrazões apresentadas, porque tempestivas e regular a representação.

#### MÉRITO

##### Multa por Embargos Protelatórios

Insurge-se o reclamado contra a condenação ao pagamento da multa de 1% sobre o valor da causa por oposição de embargos de declaração tidos por protelatórios. Sustenta que jamais teve o objetivo de procrastinar o trâmite processual.

Com razão.

Não se observa, pela simples interposição daquele recurso, tentativa de tumultuar o regular prosseguimento do feito.

Por via dos embargos de declaração de f. 1647/1648, o banco pleiteou a manifestação da Vara de origem sobre a retenção a cota-parte da reclamante nos recolhimentos previdenciários e fiscais, o divisor do salário-hora do paradigma, os reflexos das horas extras nos sábados, base de cálculo das horas extras, dedução e média para apuração dos reflexos das comissões.

O exercício de meio legal em busca dos direitos que entende possuir não faz da parte litigante de má-fé. Verificando-se nos autos o lícito exercício do direito de defesa, inexistente elemento a autorizar a aplicação da penalidade em epígrafe.

Provejo, para excluir da condenação o pagamento de multa de 1% sobre o valor da causa, por embargos protelatórios.

Horas Extras

O reclamado não se conforma com a condenação ao pagamento das horas extras excedentes à 6ª hora diária, especialmente, a partir de outubro/2011, quando a reclamante passou a receber comissão de cargo, passando a laborar em uma jornada de oito horas diárias. Sustenta que o cargo de confiança pode ser exercido por empregado submetido a jornada de seis horas diárias, se o empregador optar por não lhe pagar a gratificação de função. Afirma que os cartões de ponto colacionados aos autos registram a real jornada praticada pela reclamante.

Sem razão.

Como se sabe, determina o caput do art. 224 da CLT que *“a duração normal do trabalho dos empregados em bancos, casas bancárias e Caixa Econômica Federal será de 6 (seis) horas contínuas nos dias úteis, com exceção dos sábados, perfazendo um total de 30 (trinta) horas de trabalho por semana”*.

A jornada de oito horas prevista no § 2º desse mesmo dispositivo é exceção: *“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”*.

Preceitua a Súmula nº 102, item I, do C. TST que *“a configuração, ou não, do exercício da função de confiança a que se refere o art. 224, §2º, da CLT, depende da prova das reais atribuições do empregado”*, o que indica que a percepção de gratificação igual ou superior àquela estabelecida na lei não é o bastante para que o empregado bancário seja enquadrado na exceção legal.

Logicamente, não se olvida que a confiança bancária – cuja fidúcia diverge daquela prevista no art. 62, inciso II, da CLT – não exige a existência de amplos poderes de mando, gestão ou de substituição do empregador. No entanto, para que o empregado seja enquadrado na regra do art. 224, § 2º, da CLT, é imprescindível a comprovação de responsabilidade superior àquela própria do contrato de trabalho, que traduza uma fidúcia especial.

Nesse tocante, é importante esclarecer que, no Direito do Trabalho, prevalece o princípio da primazia da realidade sobre as formas, motivo pelo qual o nomen juris atribuído pelo empregador não é suficiente para caracterizar ou descaracterizar o cargo de confiança, sendo indispensável verificar, concretamente, se as funções efetivamente exercidas enquadram o empregado como tal, ônus probatório que incumbe ao empregador, por se tratar de fato impeditivo, modificativo ou extintivo das horas extras pleiteadas (arts. 818 da CLT e 333, II, do CPC).

Pois bem.

Não resta dúvida que a reclamante estava submetida à jornada de seis horas diárias da admissão até setembro/2011, sendo que assumiu o cargo de “gerente de relacionamento advance jr.” em 03/05/2010, no qual permaneceu até a rescisão contratual, em 02/04/2012.

Constata-se, portanto, que a reclamante, apesar de permanecer exercendo a mesma função - gerente de relacionamento advance jr. -, desde maio/2010, em outubro/2011 teve sua jornada de trabalho alterada de seis para oito horas, passando, então, a perceber a verba “comissão de cargo” (f. 1243/1245).

Todavia, pela análise da prova oral, apura-se que a reclamante, seja antes ou após passar a receber gratificação de função e ter sua jornada majorada para oito horas diárias, não detinha responsabilidades capazes de evidenciar o exercício de cargo de confiança bancária, para fins da aplicação artigo 224, §2º, da CLT.

A testemunha Wallace Pala declarou que *“a reclamante exercia as função de gerente de relacionamento de pessoa física; que a reclamante não possuía subordinados no exercício de suas funções, estando ela subordinada ao gerente geral da agência”* (f. 1595).

A testemunha Daniela Miranda Paiva Lopes também disse que *“a reclamante não possuía*

*qualquer subordinado ou auxiliar no exercício de suas funções;*” (f. 1596/1597).

Como se vê, o acervo probatório denota que a reclamante não possuía fidedignidade suficiente para que fosse inserida na exceção do § 2º do art. 224 da CLT, tanto que cumpriu a jornada de seis horas diárias a maior parte de seu contrato de trabalho, mesmo depois de ter assumido a função denominada “gerente de relacionamento advance jr.”. Ela apenas exercia atividades de suporte gerencial, além de outras próprias da rotina do empreendimento bancário, não compreendendo efetivas atribuições de direção, fiscalização, supervisão, chefia ou equivalente, mormente quando demonstrado que não possuía subordinados, não estava revestido de poderes decisórios.

Extraí-se, ainda, nitidamente, que a autora se encontrava direta e estritamente subordinada ao gerente geral, a quem tinha de se reportar.

E soa no mínimo estranho que depois de um ano e quatro meses exercendo a função de gerente de relacionamento advance jr., cumprindo jornada diária de seis horas, o reclamado tenha optado por manter a reclamante na mesma função, mas majorar sua jornada de trabalho para oito horas diárias, pagando-lhe a gratificação de função. Se passou a exercer cargo de confiança desde de 03/05/2010, quando assumiu essa função, porque não teve sua jornada majorada naquela ocasião?

É, patente, portanto, que a empregada deveria ter sido submetida à jornada diária de seis horas, por todo o contrato de trabalho, mostrando-se irretocável a condenação ao pagamento, como extras, das horas laboradas além da 6ª diária.

Quanto à jornada fixada pela sentença – 08 às 20h, com 30min de intervalo, de segunda a sexta-feira, sendo que no ano de 2007 a 2009, a jornada foi estendida até às 23h30min em quatro dias por mês - está em conformidade com a prova testemunhal (f. 1595/1597), pois a testemunha ouvida a rogo da reclamante, que com ela trabalhou, confirmou que os cartões de ponto não registravam as horas efetivamente trabalhadas, sendo que a testemunha ouvida a rogo do reclamado disse que iniciava sua jornada depois da autora e ia embora depois dela, portanto, não tinha conhecimento de seu horário de trabalho.

Quanto ao pedido relativo ao registro de início da jornada, não há o que deferir, pois restou reconhecido pela prova oral que os cartões de ponto são imprestáveis para apontar a jornada de trabalho da autora, inclusive quanto ao início da jornada de trabalho. Correta a sentença.

Outrossim, correta a determinação contida na sentença, para que a base de cálculo das horas extras seja composta por todas as parcelas de cunho salarial, sejam fixas ou não, pois, ao contrário do que sustenta o recorrente, o §2º da cláusula 8ª das CCT's não exclui as parcelas variáveis da base de cálculo, pois se refere à parcelas fixas, enumerando-as, mas também consigna a expressão “entre outras”, que nos permite concluir que além das parcelas salariais fixas, outras, como as variáveis, por exemplo, desde que tenham natureza salarial, integram a base de cálculo das horas extras.

Ante a habitualidade da parcela, também são devidos os reflexos nas demais parcelas salariais.

Por fim, não prospera o pedido empresarial de compensação dos valores pagos a título de gratificação de função com aqueles apurados em decorrência da condenação ao pagamento da 7ª e 8ª hora trabalhada, pois, a gratificação de função paga à reclamante visou remunerar a maior complexidade das atividades desempenhadas no exercício de seu cargo, e não as horas laboradas em regime de sobrejornada, não se vislumbrando, no particular, o enriquecimento sem causa da parte contrária, nos termos da Súmula n. 109/TST.

Nada a prover.

#### Integração das Comissões

O reclamado sustenta que as comissões pagas à reclamante refletiram nas férias, 13º salário, RSR, horas extras e FGTS, nada sendo devido nesse sentido.

Sem qualquer razão.

Analisando os documentos de f. 1243/1459, constata-se que o reclamado não integrou as comissões na remuneração da reclamante para fins de repercussão nas demais parcelas salariais.

A conta é simples. A título de exemplo, cite-se o 13º salário de 2010, que levou em conta apenas o salário-base do mês de dezembro daquele ano, acrescido das horas extras e respectivo RSR pagos no respectivo mês (f. 1247).

Correta a sentença que condenou o reclamado ao pagamento dos reflexos sobre o RSR, férias + 1/3 e 13º salários.



Nada a prover.

#### Diferenças Salariais – Equiparação Salarial

Insurge-se o reclamado contra o deferimento de diferenças salariais e reflexos, em decorrência da equiparação salarial da autora com o paradigma Marta Bertoli da Silva. Aduz, em suma, que não restou efetivamente afastada, por qualquer contraprova, a alegação de que os modelos laboraram com maior produtividade e perfeição técnica que a reclamante. Afirma ainda que o paradigma laborava em jornada de 8 horas diárias, ao contrário da autora, que somente passou para essa jornada em outubro/2011. Se mantida a condenação, requer que seja determinada a apuração das diferenças a partir do confronto entre o valor do salário hora da autora e da modelo, em virtude da diferença de divisor entre elas.

Sem razão.

A equiparação salarial visa a assegurar igual remuneração a empregados que executam um conjunto de tarefas e misteres inerentes a uma mesma função, desempenhada em benefício do mesmo empregador, na mesma localidade, com igual produtividade e perfeição técnica.

De acordo com o artigo 461 da CLT, são quatro os requisitos da isonomia salarial: identidade funcional, identidade de empregador, identidade de localidade de exercício das funções e simultaneidade nesse exercício. Compete ao autor a prova da igualdade da função (fato constitutivo do seu direito), e, ao réu, dos fatos modificativos, impeditivos ou extintivos do pleito equiparatório, quais sejam, diferença de produtividade e perfeição técnica, diferença de tempo no exercício da função superior a dois anos, labor em localidades diferentes ou existência de quadro de carreira.

No tocante à identidade funcional, o que importa, para o Direito do Trabalho, é que, concretamente, o paradigma e os modelos desempenhem as mesmas funções, sendo irrelevante o simples fato de executarem seus serviços em setores ou agências diversas, desde que o façam na mesma localidade (Município ou Região Metropolitana) e que as atividades desempenhadas, em sua essência, não se distingam, objetivamente.

Nesse contexto, considerada a incidência do princípio da primazia da realidade, para fins de equiparação, é de menor relevo a nomenclatura dada pelo empregador ao cargo ou função ocupado pelo empregado, devendo ser verificadas as atividades efetivamente executadas por ele em prol do empregador.

No caso, diante do conjunto probatório produzido, não há dúvida de que a reclamante exerceu a mesma função que o paradigma Marta Bertoli da Silva, sem diferença de produtividade e perfeição técnica, como se vê da prova oral:

*“que o depoente conheceu as funcionárias Cristiane Costa e Marta Bertoli, sendo ambas gerente de relacionamento de pessoa física, exercendo as mesmas funções executadas pela reclamante, inclusive no que refere à produtividade e perfeição técnica, além de todas três se situarem no mesmo nível hierárquico no interior da empresa,”* (testemunha Wallace Pala – f. 1595).

Diante desse depoimento, competia ao reclamado produzir prova de que havia diferença de produtividade e perfeição técnica, ônus do qual não se desincumbiu. Não prospera a alegação de que a modelo recebeu comissões mais altas, conforme se observa do cotejo entre as fichas financeiras de f. 1234/1236 e 1243/1425, pois teve meses em que a comissão da autora foi maior e em alguns meses em que a autora recebeu comissão, a modelo nada recebeu a esse título.

Registre-se, ainda, que o recorrente não demonstrou que a jornada de trabalho da modelo Marta Bertoli da Silva era de oito horas diárias quando a jornada da autora ainda era de seis horas. Cumpre ressaltar que o paradigma apenas era formalmente enquadrado no art. 224, § 2º, da CLT, inexistindo provas de que, de fato, detinham fidúcia superior à depositada na autora. Na prática, é bem mais provável que essa empregada, tal como a autora, fizesse jus à jornada padrão dos bancários prevista no caput de tal dispositivo, que, todavia, apenas não era observada porque o Banco optava por não observar a legislação trabalhista. Não se vislumbra, portanto, a contradição apontada pelo recorrente.

Por essas razões, concluo que, enquanto a autora alcançou êxito em comprovar o fato constitutivo do direito alegado (identidade de função com os paradigmas), o reclamado, ao revés, não se desincumbiu de fazer prova dos fatos impeditivos, modificativos ou obstativos alegados em defesa.

Correto, portanto, o deferimento das diferenças salariais pleiteadas, considerando o salário-base do paradigma, excluída apenas as parcelas de cunho personalíssimo.

E, como visto alhures, a gratificação de função paga à modelo visou remunerar a maior complexidade das atividades desempenhadas no exercício de seu cargo, e não as 7ª e 8ª horas laboradas, não se vislumbrando, no particular, o enriquecimento sem causa. Nego provimento.

## PLR 2012

No que tange à PLR de 2012, está claro nos autos que a parcela quitada em fevereiro/2012 refere-se à segunda parcela da PLR do ano de 2011, cujo adiantamento foi pago em setembro/2011.

Como a reclamante desligou-se do reclamado em 02/04/2012, faz jus a 3/12 da PLR a que faria jus no ano de 2012, nos termos da OJ 390/SDI-I/TST.

Como o reclamado não impugnou o valor apontado pela autora de forma específica, aquele indicado na inicial deve prevalecer, nos termos do artigo 302/CPC. A impugnação de f. 1214, item 10, alínea “a” é genérica e não atende aos requisitos do referido dispositivo legal.

Desprovejo.

Indenização por Danos Morais – Transporte de Valores

O demandado discorda da condenação imposta no tocante aos danos morais em decorrência do transporte de valores pela reclamante. Sustenta que não há prova concreta que a reclamante fazia transporte regular de valores, e mesmo que isso tenha acontecido, não gera a pretendida indenização. Eventualmente, pretende a redução do quantum deferido na origem (R\$ 5.000,00).

Embora não se olvide que concretamente seja impossível proteger-se totalmente contra a violência que hoje assola o país, e que a segurança pública é dever do Estado, tais fatos não eximem o empregador de oferecer adequadas condições de segurança a seu empregado.

O conjunto probatório produzido nos autos revela que o reclamado não adotou medidas eficazes à manutenção da integridade física da reclamante.

A testemunha Wallace Pala declarou que:

*“o depoente fazia transportes de numerários quase todos os dias, sendo que este era realizado pela reclamante raramente; que o mencionado transporte era feito da agência no centro de Varginha para o posto da Cooper Standart, com aproximadamente 3 Km de distância; que os valores transportados girava em torno de R\$15.000,00/R\$20.000,00; que o transporte era feito no próprio carro do funcionário ou mesmo em ônibus de linha regular; que também havia a existência de transporte entre agências, visando ‘fazer troco’, sendo transportado entre R\$1.000,00 e R\$5.000,00, o que também era feito pela reclamante, em revezamento, de acordo com a disponibilidade de cada um naquele momento; que todos esses transportes eram feitos pelo funcionário sozinho, sem qualquer segurança acompanhando-o.”* (f. 1596).

Portanto, restou provado que a reclamante realizava transporte de numerário, sem a adoção de qualquer medida de segurança. Ainda que para o posto da empresa Cooper Standard fosse com pouquíssima frequência, o mesmo não se pode dizer em relação àquele realizado entre as agências, em relação ao qual havia um revezamento entre os empregados.

A conduta empresária, de plano, traduziu desrespeito à Lei no. 7102/83, a qual determina nos incisos I e II, do artigo 3º, que a vigilância ostensiva e o transporte de valores serão executados por empresa especializada, contratada para esse fim, ou pelo próprio estabelecimento financeiro (desde que organizado e preparado para tanto), com pessoal próprio aprovado em curso de formação de vigilante autorizado pelo Ministério da Justiça. Portanto, expôs evidentemente a autora a risco.

Sem contar que sua função originária não era de transportar valores, restando patente o risco à integridade física ao qual o demandado expunha a empregada.

Assim, o desrespeito pelo empregador da ordem jurídica que dispõe sobre os seus deveres quanto à segurança do trabalhador acarreta a responsabilidade, traduzida, na prática, pela reparação do dano causado, que foi, no caso, a exposição da autora ao risco decorrente das atividades profissionais, como se depreende do parágrafo único do art. 927 do CC.

Acrescente-se que a higidez física, como a mental e emocional constituem bens fundamentais para auto-estima, honra e afirmação social do ser humano, encontrando-se tuteladas, regra geral, pela Constituição da República.

Na espécie, evidente o risco a que se sujeitou a empregada ao transportar numerário sem a devida proteção exigida por lei, fato que, sem dúvida, além do constrangimento e temor causado, colocou em risco a sua vida, bem maior, que poderia, por força de uma simples tentativa de assalto, ter sido ceifada, deixando ao desamparo a sua família.

No que tange à “quantificação” do dano sofrido, saliente-se sua função “educadora/corretiva/punitiva”, imposta ao ofensor, no sentido de evitar que novos danos se concretizem. Por outro lado, na visão do ofendido, é impossível que se estabeleça uma compensação aritmética, ou matematicamente mensurável. O que se busca é tão somente uma contrapartida ao mal sofrido, daí denominar-se “compensação por danos morais”.

A fixação desta “compensação” deve ater-se, ainda, ao grau de culpa do empregador, à gravidade dos efeitos do dano, e à situação econômica das partes, além da função acima citada.

Tendo em mente esses fatores, mantenho o valor da indenização fixado pelo MM. Juízo de primeiro grau (R\$5.000,00).

Nego provimento.

Indenização por Assédio Moral

O reclamado não se conforma com a condenação ao pagamento da indenização por assédio moral, no importe de R\$ 40.000,00. Sustenta que a testemunha não afirmou que o gerente Anelo tenha dirigido à reclamante palavras ofensivas, sendo que os troféus não foram autorizados pelo réu, tampouco foram instituídos para perseguir a reclamante, não passando de uma brincadeira de mau gosto. Se mantida a condenação, requer a redução do seu valor.

Não procede seu inconformismo.

A respeito dos fatos narrados na inicial, a prova testemunhal revelou a conduta odiosa do reclamado, através de seu preposto, de submeter os gerentes de relacionamento a situações constrangedoras, humilhantes e vexatórias, através do tratamento rude dispensado aos vendedores que não atingissem as metas.

Veja-se o depoimento da testemunha Wallace Pala (f. 1596):

*“que no período de 2007 a 2009 foi implantada na agência uma campanha denominada ‘superstar’ pelo gerente Anelo, que fixava metas de vendas de papéis da empresa, sendo que de acordo com o percentual atingido por cada funcionário esse recebia uma ‘troféu’ representado por uma animal, se recordando o depoente da reclamante ter recebido o troféu mico estrela; que o mencionado bicho de pelúcia não deveria permanecer sobre a mesa da funcionária contemplada, sendo certo inclusive que o funcionário deveria se locomover pela agência carregando o animal que recebeu; que o procedimento mencionado trazia constrangimento aos funcionários, já que era objeto de chacota por parte dos clientes, tendo ocorrido de cliente levar banana para presentear aquele funcionário que estivesse com o mico estrela; que as reuniões com o mencionado gerente, senhor Anelo, eram constrangedoras, já que este dirigia aos seus funcionários expressões como incompetente, capeta, sem caráter e palavras de baixo calão; que não sabe precisar o número de vezes em que a reclamante foi contemplada com o aludido troféu que seria aquele constante da fotografia de fl. 105;”*

Como se vê, a prova oral deixou evidenciada a existência do dano, porquanto provado o tratamento desrespeitoso por parte do gerente Sr. Anelo em relação aos demais empregados a ele subordinados, entre eles a reclamante, insultando-os e expondo-os na frente dos demais e dos clientes através de troféus ofensivos, comportamento com o qual o Judiciário não pode compactuar, mesmo tratando-se de situação não dirigida exclusivamente à reclamante, mas aos gerentes de relacionamento em geral, pois agride a dignidade da pessoa e sua paz interior, violando a urbanidade que deve imperar nas relações pessoais, especialmente, nas relações de trabalho.

Tais condutas, indubitavelmente, extrapolam o exercício do poder diretivo e disciplinar inerente ao empregador, em claro abuso de direito.

No que concerne ao abalo emocional que as condutas dos superiores hierárquicos podem causar na esfera íntima da reclamante, este é inconteste. O prejuízo causado à imagem e à honra da vítima (art. 5º, inciso 10, da CR/88) ganha maiores proporções, exatamente, quando as atitudes vexatórias e humilhantes são praticadas na frente de terceiros, mormente no ambiente de trabalho, como aconteceu in casu. E o empregador responde pela conduta de seus prepostos, sendo que na hipótese dos autos, resta claro que o réu tinha conhecimento da conduta praticada pelo Sr. Anelo e nada fez a respeito. Havia documentos que regulamentavam os troféus vexatórios a serem distribuídos aos empregados (f. 108/133).

Portanto, patente o dano, a conduta ilícita, o nexo causal e a culpa da reclamada.

Resta a análise do quantum da indenização fixada na v. sentença.

Nessa esteira, devem ser considerados os seguintes elementos: a gravidade, a natureza e intensidade do sofrimento do ofendido; grau de culpa ou dolo com que se houve o ofensor; conseqüências do ato; condições financeiras das partes (art. 1.694, §1º, do CCB: necessidade da vítima x possibilidade do agressor); circunstâncias, retratação espontânea, dentre outros.

Tecidas essas considerações, entendo que o valor fixado pela sentença - R\$ 40.000,00 - mostra-se condizente com o dano sofrido.

Nada a prover.

Multa do Artigo 477/CLT

No que tange à multa do artigo 477 da CLT, conforme se extrai do TRCT de f. 34/34-v, o contrato de trabalho foi rescindido em 02/04/2012, sendo que a rescisão contratual somente foi homologada em 25/04/2012, quando já se esgotara o prazo legal.

Diante desse atraso, incide a multa prevista no § 8º do citado dispositivo celetista, ainda que seja incontroverso que os haveres rescisórios, propriamente, tenham sido pagos de modo tempestivo.

A rescisão contratual é ato complexo, que compreende não só o simples pagamento das parcelas devidas, mas também a necessária formalização do ato, o inclui sua homologação, a baixa da CTPS e a entrega das guias TRCT, mesmo sendo a reclamante demissionária.

Dessa forma, não há dúvida de que a homologação intempestiva, com o conseqüente atraso na entrega das referidas guias, acarretou prejuízos à autora, o que justifica a aplicação da penalidade em comento.

Quanto à OJ 351/SDI-I/TST, esta foi cancelada.

Mantenho a sentença.

Nego provimento.

Multa Convencional

Uma vez comprovada a violação às cláusulas coletivas que preveem o pagamento de horas extras, faz jus a reclamante ao recebimento das multas convencionais, pelo descumprimento dos instrumentos coletivos, em conformidade com a Súmula 384/TST.

Desprovejo.

Contribuição Previdenciária – Fato Gerador

Vencido este Relator, que negaria provimento ao apelo e manteria a sentença, que está em consonância com a atual, notória e iterativa jurisprudência do TST, prevaleceram, no particular, os fundamentos da lavra do Exmo. Desembargador Revisor, verbis:

*“Os juros legais e a atualização monetária incidentes sobre as contribuições previdenciárias devem observar o próprio mês da prestação de serviço (...).*

*Isso porque, dispõe o art. 11 da Lei 8.212/91, em seu parágrafo único, que:*

*“Constituem contribuições sociais:*

*a) as das empresas incidentes sobre a remuneração paga ou creditada aos segurados a seu serviço”.*

*Já o artigo 19 da mesma Lei estabelece que “a contribuição do empregado, inclusive o doméstico, e a do trabalhador avulso é calculada mediante a aplicação da correspondente alíquota sobre seu salário-de-contribuição mensal, de forma não cumulativa, observado o disposto no art. 28 (...).”*

*O mencionado art. 28, por seu turno, tem a seguinte redação:*

*“Entende-se por salário-de-contribuição: a) para o empregado e trabalhador avulso: a remuneração auferida em uma ou mais empresas, assim entendida a totalidade dos rendimentos pagos, DEVIDOS OU creditados a qualquer título, durante o mês (...).”*

*Já o artigo 22, que cuida da contribuição da empresa, tem redação semelhante, quando normatiza que “a contribuição a cargo da empresa, destinada a Seguridade Social, além do disposto no art. 23, é de: I- 20% (vinte por cento) sobre o total das remunerações pagas, DEVIDAS OU CREDITADAS a qualquer título, durante o mês, aos segurados empregados e trabalhadores avulsos (...).”*

*Os referidos dispositivos decorrem do fato de a contribuição social ou previdenciária incidir sobre o “regime de competência” do próprio mês da prestação de serviço e, por ser assim, não se pode imaginar, s.m.j., que decorrendo a incidência dessa tributação de sentença ou acordo judicial que contemple parcelas sujeitas a essa incidência, a aplicação de juros legais e atualização monetária só ocorram a partir do dia 2 do mês seguinte ao mês do cumprimento dessa sentença ou acordo judicial, renovadas as vênias.*

*O próprio art. 276 do Decreto 3.048/99, numa leitura sistemática (e não apenas gramatical), leva a essa conclusão, e esta, por seu turno, está em perfeita sintonia com o que foi regulado pela Lei 8.212/91, como não poderia ser diferente.*

Veja, por exemplo, a regra do § 7º desse dispositivo legal:

“Se da decisão resultar reconhecimento de vínculo empregatício, deverão ser exigidas as contribuições, tanto do empregador como do reclamante, para todo o período reconhecido, ainda que o pagamento das remunerações a ele correspondentes não tenha sido reclamado na ação, tomando-se por base (...)”, ao passo que o § 4º, como era de se esperar, trata exatamente da questão do “regime de competência”, quando diz que “a contribuição do empregado no caso das ações trabalhistas será calculada, mês a mês, aplicando-se as alíquotas previstas no art. 198 (...)”. O caput, segundo se entende, cuida do prazo para recolhimento ou pagamento do tributo ou contribuição social devida, mas não de seu fato gerador, da hipótese de incidência tributária.

Ademais, o entendimento aqui exposto é corroborado pela publicação da Medida Provisória nº 449, de 03/12/2008, convertida na Lei 11.941/09, que conferiu nova redação do art. 43, § 2º, da Lei 8.212/1991, prevendo, textualmente, que “considera-se ocorrido o fato gerador das contribuições sociais na data da prestação do serviço”, dissipando, definitivamente, qualquer dúvida a respeito da matéria.

Por essas razões, considera-se que a incidência de juros e correção monetária sobre os valores devidos a título de contribuição previdenciária sempre foi exigível a partir da prestação de serviços pelo empregado, ou seja, pelo que se denomina de “regime de competência”, observando-se a incidência dessa contribuição no mês ou nos meses respectivos do fato gerador dessa mesma contribuição. E, por assim ocorrer, os referidos juros legais e a atualização monetária desse débito também se fazem, portanto, segundo o próprio mês da prestação de serviço.

Logo, a incidência de juros legais (e não de mora, diga-se, por oportuno) e atualização monetária da contribuição previdenciária, segundo os ditames da legislação previdenciária, deve ter como marco de incidência os respectivos meses de incidência dessa mesma tributação, com exclusão apenas da multa pelo atraso no pagamento ou recolhimento relativo ao montante da contribuição apurada, esta, sim, por força do disposto no art. 276 do Decreto 3.048/99, devida a partir do dia 2 do mês subsequente ao da liquidação do débito trabalhista: “Nas ações trabalhistas de que resultar o pagamento de direitos sujeitos à incidência de contribuição previdenciária, o recolhimento das importâncias devidas à seguridade social será feito no dia dois do mês seguinte ao da liquidação da sentença” (art. 276, caput, do Dec. 3.048/99).

Nesse contexto, considerando-se que a alteração procedida pela MP nº 449, convertida na Lei 11.941/09, somente veio corroborar o que já dispunha a legislação, conforme demonstrado, não se há falar que sua aplicação imediata vulnera o princípio da irretroatividade das leis, renovadas as vênias”.

Assim, deu-se provimento parcial ao recurso ordinário, vencido este Relator, para determinar que, no cálculo das contribuições previdenciárias devidas neste processo, seja observada, como fato gerador do tributo, a data da prestação de serviços da empregada, com incidência de juros e atualização monetária a partir daí, nos moldes legais, excluindo-se, apenas, a multa pelo atraso no recolhimento, que é devida a partir do dia 2 do mês subsequente ao da liquidação do débito trabalhista.

ISTO POSTO, dou provimento parcial ao recurso do reclamado para: a) excluir da condenação o pagamento de multa de 1% sobre o valor da causa, por embargos protelatórios; b) determinar que, no cálculo das contribuições previdenciárias devidas neste processo seja observada, como fato gerador do tributo, a data da prestação de serviços da empregada, com incidência de juros e atualização monetária a partir daí, nos moldes legais, excluindo-se, apenas, a multa pelo atraso no recolhimento, que é devida a partir do dia 2 do mês subsequente ao da liquidação do débito trabalhista.

Mantido o valor da condenação, porque ainda compatível.

#### FUNDAMENTOS PELOS QUAIS,

O Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, pela sua 1ª. Turma, preliminarmente, à unanimidade, conheceu do recurso interposto pelo reclamado; no mérito, por maioria de votos, deu-lhe provimento parcial para: a) excluir da condenação o pagamento de multa de 1% sobre o valor da causa, por embargos protelatórios; b) determinar que, no cálculo das contribuições previdenciárias devidas neste processo seja observada, como fato gerador do tributo, a data da prestação de serviços da empregada, com incidência de juros e atualização monetária a partir daí, nos moldes legais, excluindo-se, apenas, a multa pelo atraso no recolhimento, que é

devida a partir do dia 2 do mês subsequente ao da liquidação do débito trabalhista, vencido parcialmente o Exmo. Juiz Relator, quanto à contribuição previdenciária. Mantido o valor da condenação, porque ainda compatível.  
Belo Horizonte, 25 de fevereiro de 2013.

PAULO MAURÍCIO RIBEIRO PIRES

Juiz Convocado Relator