



ASSÉDIO MORAL

26/06/2007 , 08:08 hs

Sentença reconhece direito indenização por abusos nas exigências ao cumprimento das metas estabelecidas

(*) Luiz Salvador

Foto: Juíza do Trabalho, Dra. Cláudia Reina

A Constituição Federal ao subordinar o capital ao atendimento da prevalência do social, visa atingir um bem comum a todos os seus cidadãos, o da dignidade da pessoa humana. O da busca de um desenvolvimento econômico equilibrado e sustentável, assegurando-se a empregabilidade, com salários dignos, num processo de avanço na conquista de melhorias de à melhor qualidade de vida, sem exclusão, não se admitindo o retrocesso social.

A reestruturação produtiva, a organização do trabalho, os avanços tecnológicos visando maior produção e competitividade, a globalização e os novos modelos de gestão não podem e não devem expor o trabalhador de tal forma que possa atingir sua dignidade, honra, imagem e saúde, cumprindo-se destacar que a Carta Magna, em seu

artigo 1º. elege como fundamento do Estado Democrático de Direito, a dignidade da pessoa humana (Inciso III) e os valores sociais do trabalho (Inciso IV), bem como, assegura a prevalência do interesse social sobre o mero interesse particular do lucro (artigos 5º., Inciso XXIII e 170, Inciso III).

O contrato de trabalho é bilateral, sendo que ao ser admitido o empregado vende apenas suas horas de labor, na forma contratada, mas dentro dos limites do negociável regulamentado em lei, e não a sua “alma”, devendo ser tratado pelo seu empregador, da mesma forma, com respeito e cordialidade, como já nos posicionamos em artigo de nossa autoria intitulado: “Assédio moral - Doença profissional que pode levar à incapacidade permanente e até à morte”.

Link: <http://jus2.uol.com.br/doutrina/lista.asp?assunto=1106>

Sobre este assunto, veja outras publicações, nos links seguintes:

<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=3615>

http://www.assediomoral.org/site/biblio/MD_02.php

<http://conjur.estadao.com.br/static/text/33210,1>

Sentença que atende a todos esses postulados, entregando-se decisão de mérito, elogiável é a sentença proferida pela juíza do Trabalho do Rio de Janeiro, Dra. CLÁUDIA REGINA REINA PINHEIRO, atual titular da 2º Vara do Trabalho de Niterói (RJ), que examinando a prova, condenou o Banco Itaú AS a pagar a uma bancária indenização por dano moral sofrido, decorrente de ameaças e pressões psicológicas para o cumprimento das metas estabelecidas, visando o alcance da maior produtividade e lucratividade, mas sem respeito à dignidade da trabalhadora.

Leia a íntegra da sentença:

“28ª VARA DO TRABALHO DO RIO DE JANEIRO

ATA DE AUDIÊNCIA

PROCESSO Nº 1489/2003

Aos 25 dias do mês de fevereiro de 2005, às 17. 00 horas, na sala de audiência desta MM 28ª VARA DO TRABALHO foram por ordem da Exma. Juíza do Trabalho Dra. CLAUDIA REGINA REINA PINHEIRO apregoadas as partes para JULGAMENTO

da Reclamação Trabalhista proposta por GILCIANE DOS SANTOS CHAVES em face de BANCO ITAÚ SA, ausentes.

A seguir, observadas as formalidades legais, a Exma. Juíza proferiu a seguinte: SENTENÇA

I – RELATÓRIO

GILCIANE DOS SANTOS CHAVES, qualificada às fls. 02, ajuíza ação trabalhista em face do BANCO ITAÚ SA. Sustenta em síntese ter sido admitida em 05/07/1999 e dispensada em 15/01/2003; Afirma que em virtude de ser obrigada a vender produtos da ré de acordo com as metas estabelecidas pela agência, era submetida a tratamento rigoroso por parte da supervisão sofrendo insistentes ameaças e pressões psicológicas; Aduz que a jornada de trabalho não era obedecida, bem como as comissões não eram pagas corretamente; Alega que a norma coletiva referente ao período de 1998/1999 não foi obedecida, requerendo pelos fatos e fundamentos expostos na petição inicial (fls.02/08), as seguintes parcelas: indenização por danos morais em razão do assédio moral, horas extras e reflexos, diferenças salariais decorrentes da ausência de pagamento do piso salarial (norma coletiva fls. 98/99), diferenças dos repouso trabalhados e reflexos, pagamento de horas à disposição, pagamento de comissões e reflexos. . Juntou documentos (fls. 09/198)

Contestação da reclamada às fls.209/222, argüindo preliminar de inépcia da petição inicial, no mérito requer a improcedência dos pedidos em razão dos fatos impeditivos, modificativos e extintivos que sustenta. Juntou documentos (fls.223/302).

Na audiência de instrução colhido depoimentos pessoais e ouvidas as testemunhas indicadas pelas partes. Sem mais provas a produzir foi encerrada a instrução processual com a concordância das partes. (fls.331/ 335) Razoes finais apresentadas pelos litigantes em forma de memoriais. Relatados, vistos e examinados.

II – FUNDAMENTAÇÃO

1) DAS QUESTÕES PROCESSUAIS

As questões processuais não se confundem com o mérito, assim sendo devem ser argüidas em primeiro lugar na contestação, pois obviamente devem ser analisadas pelo juízo antes do mérito da causa - artigos 267 e 301 do CPC. Se o réu verificou quaisquer das hipóteses previstas nos artigos acima mencionados, deverá, no momento de redigir a contestação, alegar quaisquer dessas situações sob a forma de preliminar (CPC, art.301), pois a alegação desses fatos antecede, lógica e topologicamente, à contestação de mérito (res in iudicio deducta). Adverte o notável jurista Manoel Antonio Teixeira Filho:

“Lógica, porque o acolhimento de uma só dessas alegações pode implicar a extinção do processo sem pronunciamento sobre o mérito. Topológica, porque, ao redigir a contestação, incumbirá ao réu, sendo o caso, levar ao conhecimento do juízo esses fatos, antes de se contrapor aos pedidos apresentados pelo adversário. Evidencia, pois, uma falta contra o senso lógico o hábito, tantas vezes percebido, de alegar-se, depois da refutação do mérito, matérias como carência de ação, inépcia da inicial, incompetência absoluta do juízo, dentre outras. Trata-se, na verdade, de uma censurável “técnica tumultuária”, que, subvertendo a ordem lógica, desloca as preliminares para além da impugnação quanto ao mérito. Deverá o juiz tomar cuidado de, ao redigir a sentença, colocar as coisas em seus devidos lugares, sob pena de realizar um pronunciamento teratológico, segundo o qual acolheria ou não os pedidos do autor para, só depois disso , declarar a inépcia da inicial, a carência de ação e o mais....” (Petição Inicial e Resposta do Réu, 1996, LTR). A reclamada suscita a inépcia do pedido de aplicação do artigo 4º da CLT, sem atentar que todas as questões processuais devem ser levantadas antes das questões meritórias.

Ademais, o pedido não é inepto pelo fato de não constar no rol de pedidos. O artigo 282, III, do CPC, determina que a petição inicial indicará o fato e fundamentos

jurídicos e o pedido, independente de constar ou não no rol. Reputa-se inepta a inicial quando a mesma não preenche os supostos legais exigíveis pelo art. 840, §1º /CLT, ou quando lhe falte pedido ou causa de pedir; da narração dos fatos não decorrer logicamente a conclusão; quando o pedido for juridicamente impossível ou quando contiver pedidos incompatíveis entre si - artigo 295, parágrafo único do CPC.

In casu, a petição inicial preenche os requisitos dos artigos 840 §º da CLT e 295, parágrafo único do CPC.

Portanto, não há que se falar em inépcia, mormente após longa e detalhada defesa apresentada pela reclamada.

Rejeito a preliminar argüida.

II – MÉRITO

1) DAS PROVAS – ARTIGO 830 DA CLT

Primeiramente, as impugnações aos documentos juntados pelo empregado devem que ser bem fundamentadas. Não basta alegar que estão em desacordo com o artigo 830 da CLT. Como é sabido, na maioria das vezes é impossível ao trabalhador juntar documentos no original por estarem em poder do empregador. Ademais, quando o documento é comum às partes e o conteúdo não é impugnado, considera-se válido independente de fotocópia não autenticada (OJ SDI, TST 36). O princípio da simplificação do procedimento no Direito Processual do Trabalho, tem como uma de suas características o desapego ao extremo formalismo, sendo certo que o artigo 830 da CLT faculta, mas não obriga o Juiz a indeferir o documento não original ou em cópia não autenticada, pois o magistrado deve levar em consideração as circunstâncias em que foram obtidos, bem como os demais elementos do conjunto probatório. O mesmo se diga dos documentos que não são bem redigidos e devem ser interpretados conforme o que seria lógico nas circunstâncias em que foram emitidos.

O artigo 830 da CLT permite a conferência do conteúdo da forma perante o juiz ou tribunal. As impugnações aos documentos hão de ser fundamentadas, não bastando tão-somente alegar que devem ser desprezados porque estão em dissonância com o

artigo 830 da CLT, como é usual. A aplicação à risca da literalidade de norma legal sem atentar para a compreensão da hermenêutica jurídica esbarra no princípio da proporcionalidade que deve orientar a atividade do magistrado.

Rejeito a impugnação.

2) ASSÉDIO MORAL - INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS
Requer a reclamante indenização por danos morais. Alega ter sofrido assédio moral. Sustenta que no intuito de cumprir as metas estabelecidas pela agência era submetida a tratamento rigoroso por parte da supervisão ao sofrer insistentes ameaças e pressões psicológicas do tipo “cabeças vão rolar”, “tem pessoas querendo seu lugar” e frases do gênero, não sendo permitido ausentar-se do setor a fim de satisfazer suas necessidades fisiológicas. Afirma exposição reiterada em situações constrangedoras atentatórias à dignidade humana e psíquica (fls. 05/06). A reclamada contesta Sustenta que não constituem atos ilícitos os praticados no exercício regular de um direito reconhecido. Nega os fatos afirmados pela autora, aduzindo que não há qualquer ilicitude na conduta do empregador ao cobrar que os empregados cumpram metas estabelecidas em razão do poder diretivo do empregador (fls. 215/216).

Primeiramente, cumpre esclarecer o que se entende por assédio moral no ambiente de trabalho.

Marie-France Hirigoyen, emérita especialista no tema define o assédio moral como “toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se, sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho”.(grifei -Assédio Moral: A violência perversa do cotidiano. 5ª edição. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil. 2002). O Assédio moral como chamado na França (“harcèlement moral”), nos EUA, “tirania no local de trabalho”, mobbing (Suécia e Holanda) psicoterror laboral (Espanha) ou ainda violência moral, coação moral ou constrangimento moral no ambiente de trabalho, pode ocorrer pelo uso de “técnicas” de desestabilização empregadas de formas distintas, desde menções e sugestões maldosas que podem ser diretas ou indiretas quanto ao

desempenho do profissional, bem como o descrédito e o preconceito em razão de determinadas situações específicas, por exemplo, quando o empregado adoece, sofre acidente do trabalho e doença profissional e passa usufruir licença médica, benefício previdenciário ou quando retorna precisando ser readaptado em novas funções, uma vez que a crescente necessidade de produtividade e competitividade, muitas vezes leva ao completo desrespeito ao direito fundamental à dignidade e à saúde do trabalhador.

O assédio moral também pode ser caracterizado pelo uso de práticas condenáveis como a utilização de mentiras, piadas, constantes pressões e ameaças de perda do emprego, exposição a situações vexatórias, zombarias e o escárnio público de opiniões ou idéias do profissional como forma de intimidação. O mais terrível, como registra a insigne juíza Márcia Novaes Guedes, é que esta violência pode se desenrolar sorrateiramente e silenciosamente. (in *Mobbing - Violência Psicológica no Trabalho*, Revista LTR, Vol. 67, nº 02, Editora LTR, São Paulo, SP, 2003) ou através de palavras aparentemente inofensivas, mas que podem desequilibrar um ser humano levando o trabalhador a um estado de desconforto psíquico que pode evoluir para a irritação, estresse e ou até destruí-lo em casos mais graves, como tentativa de suicídio onde, neste caso, foi considerado como acidente de trabalho na França, Espanha e em outros países. O assédio moral é capaz “de destruir um ser humano sem que haja uma gota de sangue sequer e sem qualquer gesto brutal contra ele, utilizando apenas o que se convencionou chamar de violência invisível, aniquilando moral e psiquicamente suas vítimas” (Ricardo Antonio Andreucci, professor e promotor de Justiça Criminal/SP, in *A criminalização do assédio moral*).

Para Margarida Barreto dentre as principais condutas que caracterizam assédio moral estão as seguintes: exigência acima ou abaixo da capacidade de cada um; intolerância com o cansaço do trabalhador; desqualificações públicas, críticas e atos que possam ridicularizar o empregado; imposição de horários fora da jornada com ameaças de desemprego aos resistentes e aos sindicalizados, dentre outras. (in *Violência, saúde, trabalho –Uma Jornada de Humilhação*). Segundo Marie-France Hirigoyen os trabalhadores vítimas do assédio moral normalmente preenchem o seguinte perfil, observando-se que tal perfil não exclui outros: pessoas questionadoras e críticas da política de gestão e solidárias com o

sofrimento alheio; trabalhadores que resistem ao abuso de poder; os doentes ou adoecidos do trabalho, bem como os que retornam da previdência com estabilidade e em pós - acidentes de trabalho; mulheres pós-parto e com filhos menores de 10 anos; empregados em final de estabilidade; maiores de 35 anos e os sindicalizados. Consoante Marie-France Hirigoyen os assediadores podem ter as seguintes características: chefes que servem a empresa de forma indiscriminada; pessoas que repassam ordens sem refletir além de utilizar estratégias de sedução, cooptação e pequenas corrupções, criando um ambiente de instabilidade e desconfiança; mediadores das políticas de gestão e detentores de uma certa autoridade e aqueles que se utilizam práticas autoritárias, amedrontam, intimidam, ameaçam e humilham, disseminando terror e maledicências.

- assédio moral é tão antigo quanto o trabalho. Não é um tema novo. Entretanto, determinados elementos tem contribuído para aumentá-lo, dentre eles, o impacto da globalização e do neoliberalismo nas relações sociais e laborais, a reestruturação produtiva visando aumento da competitividade e grandes lucros com a constante pressão para maior produtividade no intuito de ultrapassar metas pré-determinadas sem que haja contratação de mão-de-obra necessária para a produção exigida, juntamente com a flexibilização das relações de trabalho e o enfraquecimento do movimento sindical, além da crescente taxa de desemprego e a não efetividade dos direitos fundamentais e sociais.

O assedio moral é um grande risco para a saúde do trabalhador. Conforme frisou Verônica Lopes da Silva Nascimento, a Vigilância em Saúde do Trabalhador deve estar atenta a esses novos riscos que podem ser fontes invisíveis e não mensuráveis pelos instrumentos tradicionais, mas nem por isso menos importante ou grave, pois é sinal de instalação de processos de violência nos ambientes de trabalho, num grau de refinamento consentido pelos ditames do neoliberalismo e reestruturação produtiva.

A reestruturação produtiva, a organização do trabalho, os avanços tecnológicos visando maior produção e competitividade, a globalização e os novos modelos de gestão não podem e não devem expor o trabalhador de tal forma que possa atingir sua dignidade, honra, imagem e saúde. Não é custoso lembrar que o artigo 170 da CFRB determina “a ordem econômica funda-se na valorização do trabalho”

Segundo relatório da “Moção contra o Assédio Moral no Trabalho” decorrente do o I Seminário Internacional sobre Assédio Moral no Trabalho reunidos no Sindicato dos Químicos e Plásticos de São Paulo, no dia 30 de abril de 2002: “A Organização Internacional do Trabalho (OIT) chama atenção para a exposição dos trabalhadores (11,2%) de diferentes países a situações consideradas de violência moral no local de trabalho. As cifras levantadas revelavam que 8,9% das trabalhadoras da França, estavam expostos ao Assédio Moral no local de trabalho, seguido da Argentina (6,1% homens e 11,8% mulheres), Romênia (8,7% homens e 4,1% mulheres), Canadá (3,9% homens e 5,0% mulheres), Inglaterra (3,2% homens e 6,3% mulheres) e finalmente, Estados Unidos (1,0%homens e 4,2% mulheres). Este quadro se agravou desde então e os dados internacionais revelam que 8% dos trabalhadores da União Européia (12 milhões) vivenciaram situações de humilhações e constrangimentos”.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) e Fundo Europeu para Melhoria das Condições de Trabalho e de Vida (Fundo Dublin, 2000), reconhecem que o ‘assédio moral’ ou “mobbing” constitui um problema internacional que vem aumentando a cada ano em países como Alemanha, Austrália, Áustria, Dinamarca, Estados Unidos, Reino Unido, França, Espanha e Suécia. Segundo a Agencia Européia para a Saúde e a Segurança no Trabalho, o assédio moral aumentou nos últimos 3 – 5 anos na Áustria, Bélgica, Países Baixos, Irlanda, Espanha e Suécia. A terceira pesquisa divulgada pela OIT, revela que 9% dos trabalhadores da Finlândia, Reino Unido, Holanda, Bélgica, Luxemburgo, Suécia e Portugal, são vítimas de assédio moral”

Diante desse quadro, é de suma importância a atuação dos Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário no combate ao assédio moral que se traduz em diversas formas e técnicas utilizadas no ambiente de trabalho público e privado. O assédio, coação ou violência moral esta umbilicalmente ligado ao direito fundamental à dignidade humana, à imagem, à honra, à personalidade e à saúde do empregado, todos direitos fundamentais constitucionalizados introduzidos na Constituição Federal, bem como reconhecidos em diversos tratados e convenções internacionais adotadas pelo Brasil. O desrespeito aos referidos direitos comporta indenização por danos morais, pois tem aplicabilidade imediata (artigo 5, X, da CFRB/88).

Em termos de legislação infraconstitucional, no âmbito federal já existem diversos projetos de lei federal sobre o assédio moral. O projeto de Lei 5.972/2001 altera o artigo 177 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que dispõe sobre o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das Autarquias e das Fundações Públicas Federais para acrescentar o inciso XX: “coagir moralmente subordinado, através de atos ou expressões reiteradas que tenham por objetivo atingir a sua dignidade ou criar condições de trabalho humilhantes ou degradantes, abusando da autoridade conferida pela posição hierárquica” (sic.). No âmbito estadual como, por exemplo, Rio de Janeiro, Bahia, Ceará, Espírito Santo e Rio Grande do Sul já contam com legislação sobre assédio moral, o mesmo ocorre no âmbito municipal, uma vez que vários municípios brasileiros já possuem legislação quanto ao tema.

No exterior, países como França, Chile, Noruega, Uruguai, Portugal, Suíça, Suécia e Bélgica já possuem legislação e projetos de lei sobre o assédio moral. A lei estadual nº 3921, de 23 de agosto de 2002 do Estado do Rio de Janeiro determina:

Artigo 1º - Fica vedada, no âmbito dos órgãos, repartições ou entidades da administração centralizada, autarquias, fundações, empresas públicas ou sociedades de economia mista, do Poder Legislativo, Executivo ou Judiciário, inclusive concessionárias ou permissionárias de serviços estaduais de utilidade ou interesse público, o exercício de qualquer ato, atitude ou postura que se possa caracterizar como assédio moral no trabalho, por parte de superior hierárquico, contra funcionário, servidor ou empregado e que implique em violação da dignidade desse ou sujeitando-o a condições de trabalho humilhantes e degradantes.

Artigo 2º - Considera-se assédio moral no trabalho, para os fins do que trata a presente Lei, a exposição do funcionário, servidor ou empregado a situação humilhante ou constrangedora, ou qualquer ação, ou palavra gesto, praticada de modo repetitivo e prolongado, durante o expediente do órgão ou entidade, e, por agente, delegado, chefe ou supervisor hierárquico ou qualquer representante que, no exercício de suas funções, abusando da autoridade que lhe foi conferida, tenha por objetivo ou efeito atingir a auto-estima e a autodeterminação do subordinado, com danos ao ambiente de trabalho, aos

serviços prestados ao público e ao próprio usuário, bem como, obstaculizar a evolução da carreira ou a estabilidade funcional do servidor constrangido.

Parágrafo único - O assédio moral no trabalho, no âmbito da administração pública estadual e das entidades colaboradoras, caracteriza-se, também, nas relações funcionais escalões hierárquicos, pelas seguintes circunstâncias:

I - determinar o cumprimento de atribuições estranhas ou atividades incompatíveis com o cargo do servidor ou em condições e prazos inexeqüíveis;

II - designar para funções triviais, o exercente de funções técnicas, especializadas ou aquelas para as quais, de qualquer forma, sejam exigidos treinamento e conhecimento específico

III - apropriar-se do crédito de idéias, propostas, projetos ou de qualquer trabalho de outrem;

IV - torturar psicologicamente, desprezar, ignorar ou humilhar o servidor, isolando-o de contatos com seus colegas e superiores hierárquicos ou com outras pessoas com as quais se relacione funcionalmente;

V - sonegar de informações que sejam necessários ao desempenho das funções ou úteis à vida funcional do servidor;

VI - divulgar rumores e comentários maliciosos, bem como críticas reiteradas, ou subestimar esforços, que atinjam a saúde mental do servidor;

VII - na exposição do servidor ou do funcionário a efeitos físicos ou mentais adversos, em prejuízo de seu desenvolvimento pessoal e profissional.

Artigo 3º - Todo ato resultante de assédio moral no trabalho é nulo de pleno direito.

Artigo 4º - O assédio moral no trabalho praticado por agente, que exerça função de autoridade, nos termos desta Lei, é infração grave e sujeitará o infrator às seguintes penalidades:

I - advertência;

II - suspensão; e/ou

III - demissão;

§ 1º - Na aplicação das penalidades, serão considerados os danos para a Administração, ficando o servidor obrigado a permanecer em serviço

§ 2º - A advertência será aplicada por escrito, nos casos em que não se justifique imposição de penalidade mais grave, podendo ser convertida em frequência obrigatória a programa de aprimoramento, e melhoria do comportamento funcional, com infrator o compelido a dele participar regularmente, permanecendo em serviço.

§ 3º - A suspensão será aplicada em caso de reincidência de faltas punidas com advertência.

§ 4º - Quando houver conveniência para o serviço, a penalidade de suspensão poderá ser convertida em multa, em montante ou percentual calculado por dia, à base dos vencimentos ou remuneração, nos termos das normas específicas de cada órgão ou entidade, sujeitando o infrator a receber informações, atribuições, tarefas e outras atividades.

§ 5º - A demissão será aplicada em caso de reincidência das faltas punidas com suspensão, nos termos regulamentares e mediante processo administrativo próprio

Artigo 5º - Por provocação da parte ofendida, ou de ofício pela autoridade que tiver conhecimento da prática de assédio moral no trabalho, será promovida sua imediata apuração, mediante sindicância ou processo administrativo.

Parágrafo único - Nenhum servidor ou funcionário poderá sofrer qualquer espécie de constrangimento ou ser sancionado por ter testemunhado atitude definidas nesta Lei ou por tê-las relatado.

Artigo 6º - Fica assegurado ao servidor ou funcionário acusado da prática de assédio moral no trabalho o direito de ampla defesa das acusações que lhe forem imputadas, nos termos das normas específicas de cada órgão ou entidade, sob pena de nulidade.

Artigo 7º - Os órgãos ou entidades da administração pública estadual, bem como, concessionárias ou permissionárias, na pessoa de seus representantes legais, ficam obrigados a tomar as medidas necessárias para prevenir o assédio moral no trabalho, conforme definido na presente Lei.

Parágrafo único - Para os fins de que trata este artigo, serão adotadas, dentre outras, as seguintes medidas:

I - o planejamento e a organização do trabalho conduzirá, em benefício do servidor, contemplando, entre outros, os seguintes pressupostos:

a) considerar sua autodeterminação e possibilitar o exercício de suas responsabilidades funcional e profissional;

b) dar-lhe possibilidade de variação de atribuições, atividades ou tarefas funcionais;

c) assegurar-lhe a oportunidade de contatos com os superiores hierárquicos, colegas e servidores, ligando tarefas individuais de trabalho e oferecendo informações sobre exigências do serviço e resultados;

d) garantir-lhe a dignidade pessoal e funcional; e

II - na medida do no possível, o trabalho pouco diversificado e repetitivo será evitado, protegendo o servidor no caso de variação de ritmo de execução; e

III - as condições de trabalho garantia de oportunidades de desenvolvimento funcional e profissional, no serviço ou através de cursos profissionalizantes.

Artigo 8º - A receita proveniente das multas impostas e arrecadadas nos termos do artigo 4.º desta Lei será revertida e aplicada exclusivamente em programa de aprimoramento e aperfeiçoamento funcional dos servidores.

Artigo 9º - Esta Lei será regulamentada pelo Executivo no prazo de 60 (sessenta) dias.

Artigo 10º - As despesas decorrentes da execução orçamentária da presente Lei correrão por conta das dotações próprias do orçamento, suplementadas se necessário.

Artigo 11º - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação

Artigo 12º - Ficam revogadas as disposições em contrário.

Assembléia Legislativa do Estado do Rio de Janeiro, em 23 de agosto de 2002.
Sergio Cabral•Presidente "".

Na hipótese dos autos, a autora afirma que sofria pressões constantes para cumprir as metas pré-estabelecidas pelo reclamado, sendo submetida a tratamento rigoroso por parte da supervisão, além de insistentes ameaças psicológicas do tipo: "cabeças vão rolar"; "têm pessoas querendo seu lugar" e frases do gênero, não sendo

permitida a ausência do setor a fim de satisfazer necessidades fisiológicas. Sustenta que tais exposições reiteradas lhes trouxeram constrangimentos e atentaram contra a dignidade humana e psíquica (fls. 05/06).

A testemunha LUIS MARCELO FERRARI indicada pelo réu declarou expressamente:

“Existe na reclamada o trabalho de Bank Fone; que são realizados aos sábados, domingos e feriados através de escalas; que existem metas a serem atingidas; que é constrangedor quando as metas não são ultrapassadas; que é constrangedor não apenas em relação aos colegas, mas também porque existe a cobrança da chefia e porque atingir as metas é uma forma de manter o emprego; que a cobrança dos superiores é feita através de reuniões, relatórios, e supervisão no local; que trabalha atualmente no Bank Fone; que sente preocupação constante em não atingir a meta; que a preocupação lhe incomoda (...) que quando não atingem são orientados para atingi-las; que em reuniões chegou, a escutar de superiores que deviam atingir a meta para manterem _o emprego’; que de certa forma, trabalham em constante pressão; que tal pressão também ocorria com a reclamante Gilciane” (sic – fl.334- grifei).

A Testemunha REGINA MAGALHÃES PEREIRA indicada pela autora declarou: “Trabalhou com reclamante; que o serviço de Bank Fone existia em todos dias, inclusive, sábados, domingos e feriados (...) que existia metas para as vendas dos produtos; que havia reuniões onde funcionários eram avisados que a política do Banco havia mudado e que se não atingissem as metas existiam outras pessoas lá fora do Banco para serem contratadas; que eram feitas rondas pelos gerentes e supervisores enquanto estavam trabalhando e se a quantidade das vendas do dia não fosse satisfatória, ele questionava se o empregado havia trabalhado naquele dia; que existia pressão sobre as metas a serem alcançadas; tal pressão gerava ansiedade (...) que as pressões sofridas, eram contínuas (...) que além de ter de atender (telmarketing receptiva.), tinham que realizar as vendas de produtos; que trabalhavam com vendas e atendimentos por telefone (...) que após a mudança. da política do Banco, passaram também a vender_ produtos e iniciaram as pressões” (sic- grifei –fl.333)

A testemunha indicada pelo réu declarou “que em reuniões chegou, a escutar de superiores que deviam atingir a meta para manterem o emprego” (sic. fl. 334). Restaram através do conjunto probatório comprovadas as pressões realizadas pelo Réu de tal forma a gerar ansiedade, medo, receio, preocupação e constrangimento para autora perante chefia e colegas.

Data venia, o poder diretivo do empregador seja ele público ou privado não esta acima do direito fundamental à dignidade humana, honra , imagem e saúde do trabalhador. A subordinação existente no contrato de emprego é jurídica e não moral.

In casu, ficaram caracterizadas técnicas de pressões inadmissíveis para que os empregados atingissem metas determinadas pelo empregador. Ameaças de perda de emprego em um país onde o desemprego é uma constante, no mínimo, é um método perverso para obtenção de lucro e produtividade, podendo causar danos à saúde do trabalhador, constrangimento, medo, receio, atingindo frontalmente o direito fundamental à dignidade humana.

A organização do trabalho não pode em razão da competitividade, reestruturação produtiva, para obtenção de enormes lucros, transformar o trabalhador em mero instrumento do Empregador para utilizá-lo e pressioná-lo a seu bel-prazer, como se o obreiro não fosse um ser humano real, possuidor de sentimentos, direito à dignidade, honra, personalidade e saúde física e mental. Bem lembra Ingo Wolfgang Sarlet:

“Convém não esquecer que, para Immanuel Kant – Fundamentos da Metafísica dos Costumes-, a pessoa humana constitui um fim em si mesma e, portanto, não pode ser empregada como simples meio da vontade própria e alheia. Assim, desde logo se verifica que na concepção de Kant (largamente incorporada ao pensamento filosófico, político, contemporâneo) a coisificação e instrumentalização da pessoa humana encontra-se vedada” (Eficácia dos Direitos Fundamentais -2004). Portanto, o poder diretivo é limitado, uma vez que o direito fundamental à dignidade humana não permite instrumentalizar o profissional como este fosse uma máquina de produzir em plena disposição da atividade empresarial. O assédio moral não é uma questão pequena, de pouco valor no âmbito empresarial, mas uma questão mundial como já foi analisado.

No caso sub judice, restaram evidentes os riscos caracterizadores do assédio moral, observando-se que muitos destes riscos são chamados pelos especialistas de riscos “invisíveis”, em razão de técnicas sorrateiras visando pressionar psicologicamente o trabalhador para produzir cada vez mais. Na hipótese, a atitude da reclamada causou dano à dignidade da autora.

Adoto o mesmo entendimento, já citado, da especialista Marie-France Hirigoyen, no sentido que o assédio moral é toda e qualquer conduta que possa trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa.

Assim sendo, caracterizado o assédio moral cabe ao trabalhador receber a indenização por danos morais.

A análise dos danos morais é de suma importância no Direito do Trabalho por ser este um direito social espécie do gênero dos direitos humanos e fundamentais, não podendo ser desassociado do direito fundamental à dignidade humana. A existência da subordinação jurídica entre o empregado e o empregador, o estado de sujeição econômica do hipossuficiente, sendo este a parte mais fraca da relação jurídica de emprego deve levar o julgador analisar se as determinações e ordens dadas pelo empregador ultrapassaram os limites do poder potestativo para atingir à honra, imagem, saúde e dignidade do trabalhador, de tal sorte que a existência de lesão em tal sentido resulta obrigatoriamente numa reparação.

A CFRB/88 consagrou “ a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa” dentre os princípios fundamentais da República Federativa do Brasil (artigo 1,III e IV), além de erigir como garantia constitucional a liberdade no “exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendida as qualificações profissionais que a lei estabelecer”(artigo 5, XIII), e estabelecer como fundamento da ordem econômica e financeira a valorização do trabalho humano (artigo 170, caput). O artigo 23 da Declaração Universal dos Direitos Humanos determina que “Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições eqüitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego”. Não se deve considerar como condições satisfatórias de trabalho aquelas que são desenvolvidas constantemente através dos mais variados tipos de pressão psicológica

levando ao sofrimento humano para que o empregador possa garantir grande produtividade, competitividade e lucro.

Savatier caracteriza o dano moral como “qualquer sofrimento humano que não é causado por uma perda pecuniária”, e abrange todo atentado à reputação da vítima, à sua autoridade legítima, ao seu pudor, à sua segurança e tranqüilidade, ao seu amor próprio, à integridade de sua inteligência, a suas afeições...(Traité de la Responsabilité Civile, vol II, n. 05) Consoante Caio Mário da Silva “o fundamento da reparabilidade pelo dano moral está em que a par do patrimônio em sentido técnico, o indivíduo é titular de direitos integrantes de sua personalidade, não podendo conformar a ordem jurídica em que sejam impunemente atingidos” (Responsabilidade Civil - Forense, 5ª edição).

Ressalva-se que o entendimento majoritário acerca da teoria da reparação dos danos morais, orienta-se no sentido de que a responsabilidade do causador do dano provém da violação (*damnum in re ipsa*). Portanto, verificada a ocorrência do evento causativo do dano, surge ipso facto, a necessidade e o dever de reparar a lesão sofrida.

Como é sabido, vigora a orientação de que não há que se cogitar de prova, pois “não cabe ao lesado demonstrar que sofreu, realmente, o dano moral alegado. Assim, não precisa a mãe comprovar que sentiu a morte do filho; o agravado em sua honra não precisa demonstrar em juízo que sofreu a lesão” (Júlio Bernardo do Carmo, “O dano moral e sua reparação no âmbito do direito civil e do trabalho”, LTR, Vol. 60, III, pág. 295, 1996). É cabível acumular o pedido de dano moral e patrimonial oriundos do mesmo fato (Súmula 37 do STJ).

Quanto à reparação pecuniária do dano moral, adoto o mesmo posicionamento de Caio Mário: “O problema de sua reparação deve ser posto em termos de que a reparação do dano moral, a par do caráter punitivo imposto ao agente, tem de assumir sentido compensatório. Sem a noção de equivalência que é própria da indenização por dano material, corresponderá à função compensatória pelo que tiver sofrido... A vítima de uma lesão a algum daqueles direitos sem cunho patrimonial efetivo, mas ofendida em um bem jurídico que em certos caso pode ser mesmo mais valioso do que o integrante do seu patrimônio deve receber uma soma que lhe compense a dor ou o sofrimento, a ser arbitrada pelo juiz, atendendo às circunstâncias de cada caso... Nem

tão grande que se converta em fonte de enriquecimento, nem tão pequena que se torne inexpressiva” (Responsabilidade Civil - Forense, 5ª edição).

Porém, o valor fixado deve servir de desestímulo a novas agressões e impedir que o empregador pratique novamente o ato com os demais empregados. Desta forma, julgo procedente o pedido de indenização por danos conforme expressamente requerido pela autora (item “h” do rol de pedidos fl.07), ou seja, correspondente a 10 (dez) remunerações percebidas por ocasião do distrato, em face de gravidade e intensidade do sofrimento e a grande capacidade econômica do empregador.

2) DIFERENÇAS SALARIAIS

O fato de a autora ter sido inicialmente contratada para laborar 04 (quatro) horas não descaracteriza o enquadramento para fins de obtenção de piso salarial.

Não é a jornada que caracteriza ou não a função exercida. Portanto, com razão a reclamante em impugnar a tese defendida pela ré, uma vez que aceita a tese do empregador também deveriam estar excluídos do piso salarial os demais empregados como encarregados, subchefes, assistentes de gerência e outros, pois que nenhum deles tem como nomenclatura do cargo o nome de “escriturário”, assim como os cargos não estão discriminados nas referidas convenções coletivas para fins de piso salarial.

Primeiramente, esta inserida na categoria de bancária. Segundo as convenções coletivas de trabalho (fls.39/198) estabelecem 03 categorias para fins de piso salarial: a) Pessoal de Portaria, Contínuos e serventes; b) Pessoal de Escritório; C) Tesoureiros, caixas e outros empregados, que efetuam pagamentos e recebimentos. Verificando-se que as normas coletivas estabelece o piso salarial para “pessoal de escritório” (sic)

Por fim, a jornada de 04 (quatro) horas, foi utilizada como mero artifício, pois a autora sempre laborou em jornada de seis horas diárias, não cabendo falar em proporcionalidade para tentar fundamentar o desrespeito ao piso salarial da categoria. Portanto, julgo procedente o pedido de diferença de piso salarial por não ter sido observada a cláusula segunda da convenção coletiva 1998/1999 e reflexos verbas intercorrentes e resilitórias.(item “d” do rol de pedidos –fls. 07) ••

3) DAS COMISSÕES

Sem razão a reclamada quanto ao pedidos de comissões e reflexos. Restou comprovado o direito ao recebimento de comissões em razão das vendas realizadas, ou seja, cartões de crédito, seguros e títulos de capitalização. O preposto em depoimento pessoal confirmou expressamente que os “funcionários que vendem produtos do Banco recebem comissão” (sic –fl.. 322). Como é sabido, os fatos não impugnados presumem-se verdadeiros na forma do artigo 302 do CPC. Trata-se do princípio da impugnação específica dos fatos, ou seja, a defesa deve manifestar-se sobre todos os fatos alegados, sob pena de preclusão. Assim sendo, deve haver impugnação específica sobre todos os fatos afirmados na petição inicial, sob pena de acolhimento por incontroversos. In casu, a reclamada apenas contestou o direito ao recebimento das comissões e não a média de produtos vendidos pela autora. Defere-se o pedido de comissões e reflexos, observando-se os números de produtos informados na petição inicial, ou seja, 10 (dez) cartões de crédito, 20 (vinte) crediários automáticos, 03 (três) PIC, 30 (trinta) débitos automáticos e 15 (quinze) LIS, (fl.05 item 07), uma vez que a ré não impugnou de forma específica, observando-se os percentuais pagos pelo réu aos demais empregados responsáveis pela venda dos respectivos produtos.

4) DAS HORAS EXTRAS e TEMPO A DISPOSICÃO

Todas as testemunhas ouvidas e indicadas pelas partes declararam que o labor aos sábados, domingos e feriados eram marcados nos cartões de ponto (fls. 333/334). A reclamante na petição de fl. 314 declara expressamente que nos dias úteis a jornada consignada é real. Em depoimento pessoal afirmou “como caixa as horas prorrogadas eram marcadas no cartão de ponto” (sic. fl. 331). Verifica-se que os cartões de ponto possuem a marcação de horas extras e os recibos salariais o respectivo pagamento, inclusive, horas extras diurnas e noturnas pagas em dias não úteis (DD e DN) no percentual de 125% (fls. 26/37). A reclamante sequer apontou por amostragem diferenças que entende devidas com base nos cartões de ponto e recibos salariais, apenas alegou que os sábados, domingos e feriados não eram marcados. A prova testemunhal realizada pela autora comprova que eram marcadas e corrobora o depoimento da testemunha indicada pela

reclamada (fl. 333),.Cabe a autora apontar diferenças que entende devidas, principalmente quando há cartões de ponto que registra horas extras e recibos salariais apontando os respectivos pagamentos, por ser fato constitutivo do direito postulado em juízo - artigo 333, I, do CPC e artigo 816 da CLT. Impropera. O fato de a autora ter realizado eventuais viagens não se significa que ficava à disposição do réu fora do horário contratual de trabalho, uma vez que tinha total liberdade de locomoção. Ademais, a reclamante não comprovou tempo à disposição do empregador além do horário contratual, ônus que lhe competia, na forma do artigo 333, I, do CPC e 816 da CLT. Improcede.

5) DEDUÇÃO

Autorizo a dedução das parcelas comprovadamente pagas sob a mesma rubrica com as acima deferidas para que se evite o enriquecimento sem causa

III – DISPOSITIVO

Pelo exposto, rejeito as preliminares argüidas e julgo PROCEDENTE EM PARTE o pedido, para condenar a ré ao pagamento das parcelas abaixo apontadas conforme fundamentação supra, que a este decisum passa a integrar.

1) indenização por danos morais conforme expressamente requerido pela autora (item “h” do rol de pedidos fl.07), ou seja, correspondente a 10 (dez) remunerações percebidas por ocasião do distrato;

2) diferença de piso salarial por não ter sido observada a cláusula segunda da convenção coletiva 1998/1999 e reflexos verbas intercorrentes e resilitórias.(item “d” do rol de pedidos –fl. 07)

3) comissões e reflexos, observando-se os números de produtos informados na petição inicial, ou seja, 10 (dez) cartões de crédito, 20 (vinte) crediários automáticos, 03 (três) PIC, 30 (trinta) débitos automáticos e 15 (quinze) LIS (fl.07 - item 07).

Em atenção ao disposto no artigo 832, parágrafo terceiro, da CLT, com a redação dada pela Lei 10.035, de 25.10.2000, publicada no DOU de 26.10.2000, devem ser observadas as parcelas de natureza indenizatórias e salariais.

Autorizada a dedução das parcelas pagas sob a mesma rubrica. Juros e correção monetária ex vi legis.

A época própria para o cômputo da correção monetária é o mês da prestação de serviços.

Custas de R\$ 500, 00, calculadas sobre o valor de R\$ 25.000,00, arbitrado para esse efeito, nos termos do artigo 789, § 3, alínea “c” da CLT, pelo réu. Intimem-se as partes.

E, para constar, lavrou-se a presente ata que vai devidamente assinada, impressa e digitada por esta magistrada.

CLÁUDIA REGINA REINA PINHEIRO - JUÍZA DO TRABALHO

(*) Luiz Salvador é Presidente da ABRAT (www.abrat.adv.br), Secretário Geral da ALAL (www.alal.info), Representante Brasileiro no Depto. De Saúde do Trabalhador da Jutra (www.jutra.org), assessor jurídico da AEPETRO e da ATIVA e membro integrante do corpo técnico do Diap e da CDS da OAB, e-mail: promove@onda.com.br, Site: www.defesadotrabalhador.com.br