



ACÓRDÃO
0001085-50.2012.5.04.0103 RO

Fl. 1

DESEMBARGADORA ROSANE SERAFINI CASA NOVA
Órgão Julgador: 1ª Turma

Recorrente: MARCOS FERNANDO LÜDTKE - Adv. Zenaide
Terezinha Huning
Recorrido: BANCO DO BRASIL S.A. - Adv. Humberto de Lima de
Melo
Origem: 3ª Vara do Trabalho de Pelotas
Prolator da
Sentença: JUIZ NIVALDO DE SOUZA JUNIOR

E M E N T A

ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. Demonstrada pela prova produzida que o autor foi exposto a situações de assédio moral pelo empregador, impõe-se a condenação ao pagamento de indenização por danos morais. Apelo parcialmente provido.

A C Ó R D Ã O

Vistos, relatados e discutidos os autos.

ACORDAM os Magistrados integrantes da 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região: por unanimidade, **DAR PROVIMENTO PARCIAL AO RECURSO DO RECLAMANTE**, para condenar o reclamado ao pagamento de indenização por danos morais no valor de R\$ 60.000,00 (sessenta mil reais), acrescidos de juros a partir do ajuizamento da ação e de correção monetária a partir deste julgamento, bem como de honorários assistenciais, arbitrados em 15% sobre o valor bruto da



ACÓRDÃO
0001085-50.2012.5.04.0103 RO

Fl. 2

condenação. Valor da condenação que se fixa em R\$ 60.000,00 (sessenta mil reais), com custas de R\$ 1.200,00 (hum mil e duzentos reais), pelo reclamado.

Intime-se.

Porto Alegre, 15 de outubro de 2014 (quarta-feira).

RELATÓRIO

Inconformado com a sentença das fls. 207/208, que julgou improcedente a ação, recorre o reclamante pela via ordinária. Busca a sua reforma, a fim de ver deferido o pleito de indenização por dano moral, e, por consequência, de honorários advocatícios.

Com contrarrazões sobem os autos ao Tribunal, sendo distribuídos a esta Relatora.

É o relatório.

VOTO

DESEMBARGADORA ROSANE SERAFINI CASA NOVA (RELATORA):

1. ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS.

O reclamante não se conforma com a decisão que, entendendo não demonstrado o alegado assédio moral, indeferiu o pedido de indenização por dano moral. Sustenta, em síntese, que as provas produzidas nos autos demonstram a perseguição e humilhação por ele sofridas perante seus colegas, em razão da dificuldade no cumprimento das metas estabelecidas



ACÓRDÃO
0001085-50.2012.5.04.0103 RO

Fl. 3

pelo banco, bem como a pressão de seus superiores para que pedisse demissão, conforme o relatado na inicial, caracterizadores de assédio moral, hábil a autorizar o deferimento da indenização pleitada.

Procede, em parte, a inconformidade.

A pretensão indenizatória veiculada na ação encontra fundamento legal nos artigos 186 e 927 do Código Civil, assim como nos incisos V e X do artigo 5º da Carta Magna.

O contrato de trabalho envolve direitos e obrigações contratuais de ordem patrimonial e não-patrimonial e traz, necessariamente, o direito e o dever de respeito a direitos personalíssimos relativos à honra e à imagem das partes envolvidas, cuja violação implica, diretamente, violação do direito, da lei e do próprio contrato. Entre as finalidades fundamentais do Direito do Trabalho, encontra-se a de assegurar o respeito à dignidade, tanto do empregado quanto do empregador, de forma que qualquer lesão neste sentido implicará, necessariamente, uma reparação.

O assédio moral nas relações de trabalho é tema multidisciplinar, envolvendo estudos em inúmeras áreas, dentre as quais a psicologia, medicina e a sociologia, uma vez que os elementos que sobressaem na tipificação do assédio moral (violência psicológica, constrangimento, humilhação e abuso de poder) são inerentes às relações humanas. É definido na doutrina como sendo *toda conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atenta, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou a integridade física de uma pessoa, pondo em perigo seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho* (A reparação do dano moral no Direito do Trabalho/ Luiz de Pinho Pedreira da



ACÓRDÃO
0001085-50.2012.5.04.0103 RO

Fl. 4

Silva. - São Paulo: LTr, 2004, p. 103).

José Roberto Montes Heloani, Professor e Pesquisador na FGV, EAESP, UNICAMP e USM, em artigo publicado na ©RAE- eletrônica, da Fundação Getúlio Vargas, com o título de ASSÉDIO MORAL - UM ENSAIO SOBRE A EXPROPRIAÇÃO DA DIGNIDADE NO TRABALHO -, ao explicitar o fenômeno, aponta vários autores que abordam o assunto, cabendo, para melhor elucidar a matéria, a transcrição de parte desse texto: *De acordo com Heyns Leymann em Mobbing: la persécution au travail, o autor que primeiro detectou esse fenômeno, trata-se de um conceito que se desenvolve em uma situação comunicativa hostil, em que um ou mais indivíduos coagem uma pessoa de tal forma que esta é levada a uma posição de fraqueza psicológica. Segundo Marie-France Hirigoyen, que em Assédio moral: a violência perversa no cotidiano, disseminou amplamente a problemática desse sofrimento invisível, o assédio em local de trabalho está ligado a qualquer conduta abusiva em relação a uma pessoa (seja por comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritas) que possa acarretar um dano à sua personalidade à sua dignidade ou mesmo à sua integridade física ou psíquica, podendo acarretar inclusive perda de emprego ou degradação do ambiente de trabalho em que a vítima está inserida.*

No Brasil, Margarida Barreto notabilizou-se por uma ampla pesquisa junto a 2072 trabalhadores de 97 empresas dos setores químico, farmacêutico, de plásticos e similares, de portes variados, dentro da região da grande São Paulo. Em seu entender, assédio moral ou violência moral no trabalho é a exposição de trabalhadores a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes durante o exercício de sua função, de forma repetitiva,



ACÓRDÃO
0001085-50.2012.5.04.0103 RO

Fl. 5

caracterizando uma atitude desumana, violenta e antiética nas relações de trabalho, assédio este realizado por um ou mais chefes contra seu subordinado.

Constata-se, portanto, que a prática do assédio moral embora ainda pendente de previsão em legislação específica, atenta contra inúmeros direitos positivados em nosso ordenamento jurídico, dentre eles o da dignidade da pessoa humana, o da inviolabilidade da intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, e o direito à saúde, em específico a saúde mental, tal como consta nos artigos 1º, III, 5º, X e 6º, todos da Constituição Federal.

A utilização de práticas abusivas para aumentar a produtividade, como, por exemplo, cobranças excessivas de metas, rigor disciplinar excessivo, etc., que caracterizam métodos de gestão por estresse, é classificada na doutrina como assédio moral organizacional.

No caso em análise, a cobrança de atingimento de metas via e-mail, com vistas a um desempenho melhor em relação às demais agências, com insistente referência ao baixo rendimento pessoal e grupal pelo superior hierárquico do reclamante, claramente demonstrado pelos documentos juntados às fls. 40/42, salvo melhor juízo, caracteriza assédio moral organizacional, hábil a gerar dano moral ao empregado, o que, inclusive, resta comprovado pelos distúrbios psicológicos descritos no laudo fornecido pelo psicólogo do reclamante desde outubro/2009 (fl. 39), o qual, ao relatar sintomas de depressão, estresse, síndrome do pânico e disfunção sexual, refere, expressamente, ter ficado claro *que os sintomas citados anteriormente são decorrentes de uma carga excessiva de trabalho, na busca de metas e produção sobre-humanas a qual fez*



ACÓRDÃO
0001085-50.2012.5.04.0103 RO

Fl. 6

desencadear as patologias citadas. Ademais, a situação estressante vivida por Marcos em seu ambiente de trabalho, ocasionou também, possíveis desajustes em sua relação matrimonial a qual lhe trouxe sofrimento durante e até o presente momento.

Também a prova testemunhal produzida revela a cobrança excessiva de metas. Veja-se que a testemunha loneia Aparecida Lena Jaques, ouvida a convite do autor (fls. 181/182), afirma que (...) *o quadro de gerência de contas sofre pressão e cobranças de metas; considera que eram agressivas e vexatórias tais cobranças; em todas as segundas-feiras eram feitas reuniões e passadas metas; nas próximas segundas-feiras eram feitas as cobranças dos resultados; no caso do reclamante era cobrado de forma mais incisiva, sendo dito "que está acontecendo?", "está com desinteresse?", "está querendo sair?"; a depoente interpretava isso como insinuando que o reclamante "já era figurinha repetida, carimbada, sem produtividade, descartável"; que para a depoente diziam nas reuniões "dá uma melhorada, força aí!"; as situações agressivas e vexatórias eram as antes referidas tendo sido pedido à depoente que apresentasse exemplos seus e do reclamante; exoptaneamente (sic) refere que toda a gerência média era cobrada, mas que "a empurradinha" era maior para o reclamante; a depoente e o reclamante estavam no mesmo nível hierárquico na agência; (...) a depoente percebia na reunião que a reclamante demonstrava constrangimento; o autor respondia por duas carteiras, uma de relacionamento público e outra de negócios; em função do relacionamento público como com prefeituras, o autor ficava prejudicado na área dos negócios e tinha mais dificuldade de atingir a meta que lhe era imposta por isso; mas isso não era considerado pela*



ACÓRDÃO
0001085-50.2012.5.04.0103 RO

Fl. 7

chefia; (...) o gerente era Fabres e o superintendente regional Carlos Rhoden (Fáisca); que Fabres fazia as cobranças nas reuniões e pessoalmente diariamente, enquanto Carlos mandava mensagens no celular e ligava; (...) a classificação de produtividade quanto ao atingimento de metas classifica a agência como ouro, prata ou bronze semestralmente; a agência Pelotas era considerada a menina dos olhos da superintendência e diziam que estavam na vitrine; que a depoente sentia que se não atingissem a classificação ouro, seriam trocados; espontaneamente refere "que a arma estava sempre apontada para a cabeça"; (...).

Os depoimentos das testemunhas convidadas pelo reclamado não se prestam para o deslinde da controvérsia. Isso porque, tratando-se a primeira testemunha, Neoclides Fabbris (fls. 148/149), justamente, do gerente geral da agência, superior hierárquico direto do reclamante, que alegadamente realizava a cobrança das metas excessivas, não há como conferir ao seu depoimento a credibilidade pretendida. A segunda, Marcos Augusto Parisi Ticianeli, Superintendente Regional na região de Pelotas de 05/2009 a 06/2010, porque alega que tinha pouco contato com o reclamante, desconhecendo a maioria dos fatos relacionados com o objeto da demanda (fl. 201, v.).

A cobrança excessiva de metas, muitas vezes inatingíveis em circunstâncias normais, exigindo do empregado que trabalhe constantemente na superação dos seus limites de esforço físico e mental, é inequívoco, gera no trabalhador um sentimento de angústia, ansiedade e frustração que, aos poucos, compromete a sua confiança e autoestima. Tal procedimento não constitui exercício regular de um direito, mas sim, exercício de um direito com extrapolação dos limites legais (artigo 187 do



ACÓRDÃO
0001085-50.2012.5.04.0103 RO

Fl. 8

Código Civil).

Não se pode esquecer, ainda, que o empregado, por força do disposto pelos artigos 170, VI, 200, VIII e 225, § 1º, da Constituição Federal, tem direito a um ambiente de trabalho saudável, como garantia da sua saúde física e mental. Exigir-lhe, reiteradamente, o cumprimento excessivo de metas, sob constante pressão psicológica, ainda que velada, por óbvio, viola direito constitucionalmente assegurado, hábil a caracterizar dano moral passível de indenização.

Contudo, no que diz respeito à alegada submissão do autor a pressão para que pedisse demissão, com fundamento na alegada possibilidade de vir a ser demitido por justa causa em face de um suposto processo administrativo contra ele instaurado, compactua-se com o entendimento exarado na origem, no sentido de que não restou robustamente demonstrada nos autos.

Com efeito, a rescisão do contrato de trabalho (fl. 32), a pedido, foi devidamente homologada pelo sindicato da categoria profissional do autor, sem qualquer ressalva, não tendo a prova testemunhal produzida se mostrado suficientemente hábil a afastar a sua validade, visto que as testemunhas ouvidas a convite do autor não comprovam ter havido a abertura do anunciado processo disciplinar.

A testemunha loneia, antes referida, no que diz respeito ao mencionado fato, proferiu alegações com base apenas em relatos do próprio autor.

Já a testemunha Ubirajara da Silva Terres (fls. 203/204), embora refira ao início do depoimento, *que havia um processo administrativo em face do reclamante por conta de uma falha no serviço*, ao final menciona que *não*



ACÓRDÃO
0001085-50.2012.5.04.0103 RO

Fl. 9

tem como precisar se o processo administrativo foi efetivamente aberto. Suas declarações, no entanto, são um indício de que o reclamante, efetivamente, era pressionado por seus superiores, ainda que não saiba os motivos para tanto, criando assim um ambiente de trabalho evidentemente desfavorável para ele, o que não se pode desconsiderar. Segundo a testemunha "(...) havia uma política na agência, direcionada ao reclamante, para que ele pedisse demissão, dado que era aposentado do INSS; que em uma conversa com o gerente, Neoclides Fabres, foi dito ao depoente que estavam com vontade que o reclamante pedisse demissão "para protegê-lo", posto que o processo administrativo possivelmente indicaria a despedida por justa causa; (...) que efetivamente havia uma ideia de que o reclamante deveria deixar de trabalhar, dando lugar para outro, o depoente não sabe explicar a razão de tal fato; que não havia na agência outras pessoas nesta situação, sendo o comportamento especificamente em relação ao reclamante; que em um churrasco entre colegas, na casa de um deles, o Superintendente Ticianelli, comentou com os presentes que "me deram os ingredientes e a receita do bolo e agora não gostaram do resultado"; que estavam conversando sobre a questão do reclamante, dizendo o depoente que não concordava com aquela pressão que estava sendo exercida sobre ele; que o assunto era sobre aposentadoria compulsória;"

Diante do exposto, porquanto comprovadas, em parte, as acusações de assédio moral em razão da imposição de metas abusivas, devida a indenização postulada com base em tal conduta.

Com relação ao *quantum* a ser arbitrado, levando em consideração a gravidade do dano, o tempo de serviço do reclamante, a situação



ACÓRDÃO

0001085-50.2012.5.04.0103 RO

FI. 10

econômica do agressor, bem como o necessário e indispensável caráter punitivo e pedagógico das indenizações por danos morais, fixa-se em R\$ 60.000,00 (sessenta mil reais) o valor da indenização a ser paga ao reclamante pelo assédio moral sofrido.

Reforma-se, pois, a sentença de origem, para, reconhecendo a existência de assédio moral passível de indenização, condenar o banco reclamado ao pagamento de indenização por dano moral no valor de R\$ 60.000,00 (sessenta mil reais), com juros a partir do ajuizamento da ação e correção monetária a partir deste julgamento, conforme Súmulas 50 e 54 deste Tribunal Regional e Súmula 362 do STJ.

2. HONORÁRIOS ASSISTENCIAIS.

Pretende o autor, no caso de reforma da sentença, o deferimento de honorários advocatícios, postulados na inicial no equivalente a 20% sobre o valor da causa.

Razão parcial lhe assiste.

A Constituição Federal de 1988 consagrou em seu art. 5.º, inciso LXXIV o dever do Estado de prestar assistência judiciária gratuita e integral àqueles que demonstrarem insuficiência de recursos. Assim, não tendo disponibilizado ao trabalhador serviço de assistência judiciária nos moldes previstos no diploma legal supra referido, e considerando que os sindicatos não possuem o monopólio para prestar assistência judiciária, não devendo a Lei n.º 5.584/70 ser interpretada como restrição ao direito estabelecido na Lei n.º 1.060/50, descabida a adoção das Súmulas 219 e 329 do TST.

Portanto, reformado o juízo de improcedência da ação e tendo o autor realizado a prova de insuficiência de recursos financeiros para arcar com



ACÓRDÃO
0001085-50.2012.5.04.0103 RO

Fl. 11

as custas do processo, mediante declaração de pobreza (fl. 30), devido o pagamento dos honorários assistenciais fixados, contudo, em 15% sobre o valor bruto da condenação, na forma prevista pelo §1º do artigo 11 da Lei nº 1.060/50, bem como em face do entendimento vertido na Súmula 37 deste Tribunal Regional.

3. DESCONTOS PREVIDENCIÁRIOS E FISCAIS.

Diante da natureza indenizatória da condenação imposta, não há falar em descontos previdenciários e fiscais.

PARTICIPARAM DO JULGAMENTO:

DESEMBARGADORA ROSANE SERAFINI CASA NOVA (RELATORA)
DESEMBARGADOR MARÇAL HENRI DOS SANTOS FIGUEIREDO
DESEMBARGADORA IRIS LIMA DE MORAES