

**61ª VARA DO TRABALHO DO RIO DE JANEIRO  
ATA DE AUDIÊNCIA**

**PROCESSO Nº 00998-2006-061-01-00-0**

Aos 13 dias do mês de abril de 2009 , às 16.10 horas, reuniu-se a 61ª VARA DO TRABALHO DO RIO DE JANEIRO em sua sede e sob a presidência da MM. Juíza do Trabalho Dra. **CLAUDIA REGINA REINA PINHEIRO** para JULGAMENTO da Reclamação Trabalhista proposta por [REDACTED] em face de BANCO BRADESCO SA

Aberta a audiência foram, de ordem da MM Juíza Presidente, apregoadas as partes, ausentes.

Prejudicada a tentativa final de conciliação.

**DECISÃO**

**I - RELATÓRIO**

[REDACTED], qualificado às fls. 02, ajuíza ação trabalhista em face de BANCO BRADESCO SA, requerendo pelos fatos e fundamentos expostos na exordial, as seguintes parcelas:, horas extras e reflexos , diferença salariais e reflexos. (substituição e acúmulo de função) ,gratificação ajustada e reflexos,, gratificação semestral e reflexos, devolução de descontos, diferenças de participação nos lucros, horas extras e reflexos, multas coletivas, indenização por danos morais decorrente de assédio moral por humilhação, constrangimento, pressão psicológica e exposição em três assaltos sofridos na agência bancaria honorários advocatícios.Juntou documentos – fls.16/322.

Conciliação inicial rejeitada.

Contestação da Ré às fls. 328/365 argüindo a prescrição parcial, requerendo a improcedência dos pedidos, tendo em vista os fatos impeditivos, extintivos e modificativos que sustenta. Juntou documentos –fls. 368/587.

Na assentada de fls. 597, em 19 de julho de 2007, colhido depoimento das partes com a determinação para acautelamento. . Acolhida pelo magistrado que presidiu a referida audiência acolheu a contradita pelo fato que testemunha indicada pela autora [REDACTED] litigar contra a reclamada e ainda não ter sido encerrada a instrução.. Protesto do patrono. Requerido pela autora a suspensão do feito com base no artigo 265, a, do CPC, até o julgamento do feito relativo à testemunha contraditada, uma vez que pretende ouvi-la. . Deferido pelo juiz que presidiu a audiência. Adiada “sine die” a referida audiência. Registro que não é esse o entendimento adotado por esta magistrada que julga a

presente ação por aplicação da súmula 357 do C.TST e pelo fato da testemunha prestar juramento ,e salvo melhor entendimento, pelo princípio do tratamento igualitário das partes –artigo 125 do CPC, tendo em vista que as testemunhas indicadas pelo réu são empregados do Banco e nem por isso consideradas suspeitas. .

Em 17/03/2008 a autora junta cópia da sentença de mérito referente a ação proposta pela testemunha [REDACTED] para comprovar o encerramento da instrução processual , tendo em vista o entendimento do magistrado que presidiu a audiência de fls. 599. Requer a inclusão do feito em pauta. Deferido em 08/04/2008.

Na audiência de instrução, foram colhidos . Ouvidas as testemunhas indicadas pelas partes (fls. 619/626) . A reclamada requereu que fosse mantida a contradita em relação a [REDACTED] Indeferida.

Sem mais provas a produzir, foi encerrada a instrução processual.

Produziram as partes razões finais em memoriais, permanecendo inconciliáveis.

**Recebidos os autos do processo (03 volumes) via malote na 2ª VT de Niterói em 02/04/2009 e entregues na 2ª VT de Niterói para remessa via malote em 13/04/2009 com cópia da sentença para imediata publicação (fl.646 –verso)**

Relatados, vistos e examinados.

## II - FUNDAMENTAÇÃO

### 1) PRESCRIÇÃO PARCIAL

Acolho a prescrição suscitada para excluir da condenação os efeitos pecuniários das parcelas anteriores a 12/07/2001 , visto que as lesões anteriores estão soterradas pela prescrição quinquenal prevista no artigo 7º, inciso XXIX da CFRB/88.

### 2) ASSÉDIO MORAL – PRESSAO PSICOLÓGICA- HUMILHAÇÃO- CONSTRANGIMENTO- ATENTADO À DIGNIDADE HUMANA\_ RISCO DE VIDA DECORRENTES DE ASSALTOS REITERADOS NA AGÊNCIA BANCÁRIA- RSPONSABILIDADE CIVIL DA INSTITUIÇÃO BANCÁRIA

Requer a reclamante indenização por danos morais em razão de ter sofrido assédio moral. Sustenta tratamento vexatório dos superiores hierárquicos na cobrança das vendas dos produtos e papeis do grupo econômico e exposição reiterada às situações constrangedoras que atentaram contra a sua dignidade humana e psíquica. Alega que no intuito de cumprir as metas estabelecidas pela agência era submetida a tratamento humilhante com improperios e berros diante dos demais colegas. Sustenta que era impedida de gozar 30 dias de férias,, pois os funcionários eram

obrigados a converter 1/3 de férias em abono pecuniário. Aduz abalo psicológico por causa dos assaltos na agência Bangu na qual foi ameaçada de morte. Afirma que a reclamada não cumpriu as normas de segurança conforme Lei 7.102/83.

A reclamada contesta longamente alegando ausência de qualquer culpa. Nega tratamento vexatório. Alega que não pode ser responsabilizada pelos assaltos.

Verifica-se que são no mínimo três fatos que devem ser analisados para o requerimento do pedido de indenização por danos morais. Dentre eles, injúria, pressão psicológica para cumprimento de metas e exposição ao risco de vida em razão de três assaltos na agência Bradesco em Bangu.. Trata-se de matéria relativa à responsabilidade civil da instituição bancária perante terceiros e empregados em atividade de risco.

Primeiramente, cumpre esclarecer o que se entende por assédio moral no ambiente de trabalho, bem como a responsabilidade cível da instituição bancária.

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 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, como, 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, palavrões, constantes pressões para aumento de produtividade, ameaças de perda do emprego, exposição à situações vexatórias, zombarias e o escárnio público de opiniões ou idéias do profissional como forma de intimidação. O mais terrível é que esta violência pode se desenrolar sorrateiramente e silenciosamente 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 ou até destruí-lo em casos mais graves, como tentativa de suicídio onde, neste caso, foi considerado como acidente de trabalho na França, na 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*).

A humilhação poderá, inclusive, constituir um risco invisível, porém concreto nas relações de Trabalho. Como por exemplo, o superior hierárquico agir com indiferença à presença do outro, estigmatizar os adoecidos, não cumprimentar o empregado intencionalmente, utilizar risinhos e suspiros irônicos, sugerir que peça demissão, dar tarefas sem sentido, através de terceiros ou colocar em sua mesa sem avisar, controlar o tempo de idas ao banheiro, tornar público algo íntimo do/a subordinado/a, não explicar a causa da perseguição, difamar, inferiorizar, amedrontar, menosprezar, injuriar, caluniar e ridicularizar o trabalhador. **Obviamente, tais atitudes nem sempre são facilmente perceptíveis para aqueles que sofrem e para aqueles que assistem.** Muitas vezes, a violência está tão banalizada no cotidiano do trabalho que fica difícil perceber o que está acontecendo.

A vulgarização, enraizamento e disseminação do medo no ambiente de trabalho, fortalece atos individualistas e coletivos, contribui para aumentar a tolerância aos desmandos e práticas autoritárias, inclusive, nas empresas que fazem questão de sustentar a 'cultura do contentamento geral'.

Para Margarida Barreto dentre as principais condutas que caracterizam assédio moral estão às 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 ameaça 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 certa autoridade e aqueles que se utilizam práticas autoritárias, amedrontam, intimidam, ameaçam e humilham, disseminando terror e maledicências.

O 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 sociais.

O assédio moral é um grande risco para a saúde do trabalhador. 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 importantes ou graves, 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”

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).

Organização Internacional do Trabalho (OIT) tem denunciado a exposição dos trabalhadores de diferentes países a situações consideradas de violência moral no local de trabalho, inclusive, com pesquisas e levantamento de estatísticas.

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 e municipal, muitos Estados e Municípios já contam com legislação sobre assédio moral

No exterior, países como França, Chile, Noruega, Uruguai, Portugal, Suíça, Suécia e Bélgica já possuem legislação e projetos de lei sobre o assédio moral.

Diante desse quadro, é de suma importância a atuação dos Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário no combate ao assédio moral.

Transcrevo em parte a lei estadual nº 3921, de 23 de agosto de 2002 do Estado do Rio de Janeiro :

**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 inexecutáveis;**

**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; e**

**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;

(...)

**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 (grifei)

Na hipótese dos autos ficaram exaustivamente comprovados todos os fatos narrados na petição inicial. Portanto, tratarei da questão da humilhação, constrangimentos, injúrias, pressão psicológica para atingir metas e após a responsabilidade civil da instituição bancária em razão de violência decorrente de assaltos.

A Testemunha [REDACTED], indicada pela autora declarou:

**“ Que a depoente tinha cobrança de vendas, bem como a reclamante; que a agência tem uma meta dividida para todos os gerentes; que é cobrado de cada gerente determinada meta; que são obrigados a ligar para clientes do banco para adquiram produtos do banco e atingir metas ;que se não atingirem metas são ameaçados de**

demissão; que a ameaça é feita em público ; que a depoente e demais funcionários se sentiam tensos e receosos em não " atingir meta (...) que sempre presenciou a cobrança; que o gerente [REDACTED] gritava com a reclamante, batia na mesa, chamava ela de burra , velha e outras palavras que como cristã não pode falar em público (..) como ser chamada de "puta" e incompetente; palavrões como "f.p" e que ia "meter naquele lugar" ; presenciou a autora no banheiro chorando e dizendo que ia pedir demissão; que a reclamante era imediata do Sr. [REDACTED] e foi aconselhada pela depoente a resistir já que precisava do emprego;que o Sr. [REDACTED] teve a mesma conduta com a depoente e com outros funcionários da agencia ;que o Diretor Regional [REDACTED] e o gerente regional [REDACTED] também ameaçavam de demissão, mas não xingavam dessa forma; que na mesma agência a depoente presenciou 04 assaltos; que a reclamante estava presente em três assaltos ;que à época não tinha porta giratória;somente no ultimo assalto tinha porta giratória; que trabalhavam na agência Bangu;que foram colocados em uma sala pequena e escura;que os assaltantes saíram do 3º andar e foram pegando ;só que alguns desses assaltantes passaram a mão na depoente, empurraram e ficaram na sala escura e pequena sem ter noção de quantos colegas estavam lá dentro;que num desses assaltos a autora levou um soco;que como os assaltantes não estavam conseguindo sair da agência e ameaçaram os empregados com uma granada e se não conseguissem iam atirar a granada;que nesta agencia tinha um colega chamado [REDACTED] que não estava no quarto escuro e que alguém falou que a chave estava com o [REDACTED] e o mesmo apanhou muito porque não tinha a chave e que de dentro da sala escura escutaram tiros e que quando escutaram tiros imaginaram que o colega [REDACTED] tinha sido assassinado e caíram um por cima do outro e somente pedia a Deus que tivesse a chance de ver seus filhos;que apesar de todo acontecimento não houve apoio psicológico fornecido pelo Banco aos empregados que sofreram lesão física, mental e emocional.que a depoente ficou com tanta paranóia que saia de casa de boné e óculos escuros para não ser reconhecida pelos bandidos;que não andava com seus filhos na rua com medo de seqüestro e, inclusive, tentaram entrar na casa da depoente;que o assalto saiu no jornal e depois desse assalto tiveram uma granada colocada na calçada da agência;que a agência ficou cercada;que tal fato



foi noticiado na imprensa (...) que os xingamentos eram perante os colegas ou terceiros, ou seja, clientes;que depois que a reclamante saiu o gerente continuou no banco;que eram obrigados atirar 20 dias de férias e tinham que vender 10 dias e não podiam usufruir 30 dias(..) que após os assaltos os empregados continuaram trabalhando no mesmo dia até porque a preocupação da Diretoria com os valores que tinham sido roubados e que não tinham condições psicológicas para tanto;que a depoente deixou de atingir a meta pelo banco;que sofreu ameaças” ( grifei sic-fls. 621/622)

A testemunha [REDACTED], indicada pela reclamada declarou:

“Que sofreu três assaltos na agência (..) que no último assalto houve ameaça de granada;que ficou presa no quarto com outras pessoas;que ficou tão nervosa que ficou presa debaixo de um armário;que o assaltante ameaçava todos os tempo todo;que ficou descontrolada;que houve tiros (..);que o último assalto foi por volta das 16 horas;que não foram encaminhados ao hospital e não tiveram nenhum apoio psicológico depois dos assaltos (..) que conheceu Sr. [REDACTED] e este tinha comportamento alterado;tendo visto o Sr. [REDACTED] chamar atenção da reclamante (..) que tem metas e objetivos a serem cumpridos na empresa “ (-grifei sic -fl. 623);

A testemunha [REDACTED], indicada pela reclamada declarou:

“Que estava no banco quando houve o assalto.;que e um assalto a depoente foi rendida (.. que houve ameaça com granada(..) que foi levada para uma sala escura;que foram ouvido tiros;que o assalto foi após às 16.horas(..) que s assaltantes já estavam lá dentro;que o outro assalto foi quando a depoente chegou ao banco quando viu eles apontando uma arma (..) que a depoente passou por dois assaltos no Banco (..) que a reclamante teve

**problema com [REDACTED] (..) que [REDACTED] era uma pessoa alterada;que presenciou [REDACTED] destratando outros funcionários porque alguma coisa não ocorreu da forma como ele queria e pressionava os empregados a cumprir metas (..) que presenciou [REDACTED] destratar a reclamante (..) que já presenciou este falando palavrões ( grifei -fls. 624)**

Como já foi dito, restaram através do conjunto probatório comprovadas pressões inadmissíveis realizadas pelo Réu de tal forma a gerar ansiedade, angústia, medo, estresse, abalo psicológico, injúria, forte preocupação e imenso constrangimento sofrido pela autora, inclusive, perante colegas e mesmo clientes do Banco. Verifica-se que não era somente a autora que sofria pressões e ameaças de desemprego.. A reclamante foi humilhada e injuriada de forma absurda, com xingamentos e palavras de baixo calão.

No entanto, o referido gerente citado pelas próprias testemunhas indicadas pela reclamada continuou a trabalhar mesmo após a autora ter saído do banco. Não existem quaisquer indícios que o referido gerente tenha sido ao menos chamado atenção pela Supervisão ou Diretoria do Banco .O tratamento dado a reclamante foi desumano com ofensas diretas à honra, imagem , privacidade e dignidade, com total menoscabo aos direitos fundamentais constitucionalizados.

Na hipótese, existiu inclusive, discriminação quanto ao sexo e idade, pois consoante prova testemunhal a autora foi **“chamada de “puta” e incompetente; palavrões como “f.p” e que ia “meter naquele lugar” e velha (-grifei sic fls. 621).**

**Na hipótese dos autos, caberia, inclusive, ação de natureza penal** Consoante José Affonso Dallegrave Neto :

“ Em relação ao assédio moral , a despeito de ainda não haver tipificação penal específica, é possível, , e passível, conforme a gravidade da situação , o assediante incorrer nas seguintes figuras delituosas previstas no Código Penal: crimes contra a honra (arts. 138 a 140); crimes contra a liberdade individual (arts. 146 a 149); crimes contra a proteção à inviolabilidade da correspondência e de outros meios de comunicação (arts. 151 a 154); perigo de vida e da saúde (arts. 130 a 136); induzimento ao suicídio (art. 122); lesão corporal e homicídio (arts. 129 e 122). Em tais situações o estatuto penal deve ser invocado a fim de acumular a ação penal com a ação civil indenizatória (*Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho - 2a Edição –LTR- página 291*)

Ainda se não bastasse os fatos ocorridos, os empregados não podiam usufruir 30 dias de férias para que o empregador auferisse maior produtividade e lucro, sem contar a longa jornada de trabalho..

A finalidade das férias é permitir ao empregado o descanso anual em condições e ambientes diferentes daqueles em que costuma executar suas tarefas forma cotidiana, a fim de preservar sua saúde física e mental. É um direito constitucionalizado. Portanto, não se pode permitir que se retire do trabalhador o direito em usufruir férias na integralidade por causa do interesse da instituição bancária na maior lucratividade

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

*In casu*, ficaram caracterizadas técnicas cruéis de pressões inadmissíveis para que os empregados atingissem as 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 ao seu bel-prazer, como se o obreiro não fosse um ser humano real, possuidor de sentimentos, direito à dignidade, honra, personalidade e à 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*, a atitude da reclamada causou dano à dignidade, imagem, privacidade, honra e saúde da autora.

Registro que o réu, na condição de empregador, é totalmente responsável pelos atos praticados pelo gerente, demais empregados e prepostos, em razão do disposto no artigo 932, III, do CCB/2002:

”Artigo 932 – São também responsáveis pela reparação civil:

III\_ o empregador ou comitente, por seus empregados, serviços e prepostos, no exercício do trabalho que lhe competir, ou em razão dele”

O artigo 933 do Código Civil de 2002 determina que na hipótese acima indicada não mais se trata de responsabilidade subjetiva por culpa presumida, Portanto, a responsabilidade do empregador é sempre objetiva, ou pela ela presunção absoluta da “culpa in elegendo” ou “culpa in vigilando” conforme súmula 341 do STF ou em razão do disposto no artigo 933 do CCB/2002:

Art. 933. As pessoas indicadas nos incisos I a V do artigo antecedente, ainda que não haja culpa de sua parte, responderão pelos atos praticados pelos terceiros ali referidos.

Súmula nº 341: É presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto.

Comprovado os atos caracterizados como injúria grave, maus tratos humilhações, constrangimentos, violência moral, cruel pressão psicológica para aumento de produtividade, resta analisar os assaltos ocorridos na agência do Bradesco em Bangu.

Os assaltos relatados pelos empregados vítimas na instrução processual foram amplamente noticiados na imprensa conforme uma rápida pesquisa na internet demonstra. Não existe negativa do réu. Trata-se de fato incontroverso.

A imensa violência que culmina em assaltos em agências bancárias, em especial em determinados Estados do Brasil e bairros, é previsível, fato público e notório.

**Conforme relatado por uma das vítimas, empregada do réu, no primeiro e segundo assalto sequer existia porta giratória em uma agência bancária localizada em um bairro violento no RJ (Bangu).**

É necessário conforme estudos já realizados a colocação de porta giratória em agência bancária, equipada com detector de metal, além de segurança e vigilância com trava automática e abertura para entrega do metal detectado ao vigilante de plantão para impedir a entrada de armas no interior da agência e a fuga rápida dos assaltantes. O projeto de Lei 409/1999 atualmente encontra-se na Comissão de Constituição de Justiça e de Cidadania, designado o relator, deputado Antonio Carlos Biscaia – PT-RJ.

**Foi facilmente constatado através da instrução probatória, que o réu não concedeu amparo aos empregados e não há qualquer indício que tenha emitido CAT.** Como é sabido, assalto em agência bancária, caracteriza-se como acidente do trabalho em relação a todos os bancários presentes durante o evento (artigo 21 da Lei 8.313/1991) Portanto, sempre que houver assalto em agência bancária esta deve emitir a CAT (Comunicação de Acidente do Trabalho) para todos os empregados envolvidos no infortúnio, encaminhando-os ao INSS, não cabendo a ao Banco dizer se houve ou não redução ou perda da capacidade, já que isso é de responsabilidade do Instituto.

O Banco é obrigado a registrar uma CAT para cada assalto, independente de qual seja o intervalo entre eles. O empregado tem o direito de retirar-se do trabalho após o assalto para passar pelo médico.

A emissão de CAT pela agencia bancária em caso de assalto é de suma importância, pois se futuramente o empregado vier a desenvolver quadros de doenças, como por exemplo, problemas psicológicos, síndrome do Pânico; irritabilidade; depressão, dificuldade de concentração; hipertensão e taquicardia

As Comunicações de acidente do trabalho tornam-se documentos indispensáveis para comprovar que distúrbios ou doenças são conseqüências das exposições aos assaltos, ou seja, o nexa causa, além de permitir ao empregado o tratamento médico adequado, complementação de salário por até 24 meses, direitos previdenciários e trabalhistas, e estabilidade no emprego por um ano., que é o mínimo que um empregado pode ter nestes casos. Justamente para eximir-se de futuras responsabilidades, as Comunicações de Acidente do Trabalho não são emitidas nas hipóteses de assaltos.

Com certeza, o departamento jurídico de uma Instituição Financeira tão conhecida e importante como o Banco Bradesco S.A, tem conhecimento de todos os procedimentos que devem ser tomados em favor dos empregados em caso de assaltos, já que não pode alegar desconhecimento legal.

*In casu*, os empregados sequer foram dispensados do trabalho após os assaltos. Conforme declarado pela testemunha **“após os assaltos os empregados continuaram trabalhando no mesmo dia até porque a preocupação da Diretoria com os valores que tinham sido roubados e que não tinham condições psicológicas para tanto”** ( grifei- -sic-fls. 621/622)

Como se verifica, a preocupação é sempre focalizada para o trabalho e produtividade, jamais para o bem estar físico e psicológico do empregado, mesmo em situações limites como as sofridas no último assaltado.

Também restou comprovado exaustivamente que os empregados *não* tiveram qualquer apoio do réu que não prestou auxílio médico, psicológico, sequer encaminhando-os para o INSS., ou seja, descumpriu a própria legislação (artigos 20,21, 22 e 118 da Lei 8.2313/92)

**Ainda se não bastasse, a doutrina e a jurisprudência, em termos de responsabilidade civil considera a instituição bancaria responsável**

**quanto a subtração de valores de clientes, inclusive, guardados em cofre em caso de assalto, bem como em assalto a caixa eletrônico dentro da agência bancária com vítima fatal.**

Ora, se a instituição bancária é responsável em caso de clientes e terceiros na hipótese de assaltos, quanto mais em relação aos empregados. Afinal, a própria legislação previdenciária considera como acidente do trabalho.

A Quarta Turma do Superior Tribunal de Justiça (STJ) manteve a decisão que condenou o Banco Citibank S/A ao pagamento de indenização por danos morais a clientes que tiveram seus pertences roubados de cofre mantido em sua agência. Os ministros da Turma seguiram o entendimento do relator, ministro João Otávio de Noronha, de que é de responsabilidade da instituição financeira a subtração fraudulenta dos conteúdos dos cofres que mantém sob sua guarda, independentemente da natureza jurídica do contrato ajustado – se de mero depósito ou de locação ou de contrato misto, formado pelos dois anteriores:

“Trata-se do risco profissional, segundo o qual deve o banco arcar com o ônus de seu exercício profissional, de modo a responder pelos danos causados a clientes e terceiros, pois são decorrentes da prática comercial lucrativa. Assim, se a instituição financeira obtém lucros com a prática que desenvolve, deve, de outra parte, assumir os riscos a ela inerentes” (Fonte . [www.stj.gov.br](http://www.stj.gov.br) )

O entendimento tem por fundamento a responsabilidade objetiva de a instituição financeira manter segurança. O banco tem o dever de arcar com o ônus de seu exercício profissional, de modo a responder pelos danos causados a empregados, clientes e terceiros, pois estes são decorrentes da prática comercial lucrativa. Portanto, se a instituição financeira obtém lucros com a prática que desenvolve, deve de outra parte, assumir os riscos a ela inerentes

Está pacificado na jurisprudência do Superior Tribunal de Justiça que assaltos a bancos e agências bancárias são freqüentes em todo o país. Assim sendo, cai por terra a tese invocada pela instituição de força maior para se furtar à responsabilidade, esta tese não é capaz afastar o nexo de causalidade. Afinal, não se trata de situação imprevisível ou inevitável como prevê o artigo 393 e § único do CCB.

O Superior Tribunal de Justiça, por ocasião do julgamento do Recurso Especial nº 488.310 - RJ (2002/0170598-3), tendo como relator o Ministro Ruy Rosado de Aguiar, e, para o acórdão, o Ministro Aldir Passarinho Júnior, enfrentou com brilhantismo a Responsabilidade Civil dos Bancos em relação aos assaltos nos caixas bancários eletrônicos.

Transcrevo a ementa:

RECURSO ESPECIAL N.º 488.310/RJ -REL. MIN. ALDIR PASSARINHO  
JÚNIOR -EMENTA

- I. Não há omissão, contradição ou obscuridade no acórdão estadual, eis que o mesmo enfrentou, suficientemente, a matéria controvertida, apenas que com conclusões desfavoráveis à parte ré.
  
- II. Inocorrendo o assalto, em que houve vítima fatal, na via pública, porém, sim, **dentro da agência bancária onde o cliente sacava valor de caixa eletrônico após o horário do expediente, responde a instituição ré pela indenização respectiva, pelo seu dever de proporcionar segurança adequada no local, que está sob a sua responsabilidade exclusiva.**
  
- III. Recurso especial não conhecido (grifei- STJ/DJU de 22/3/04)

Decidiu o Superior Tribunal de Justiça, que a Instituição Financeira tem o dever de proteção aos seus usuários, respondendo pela indenização em caso de assalto ocorrido no hall eletrônico da instituição bancária. Segue a jurisprudência:

"APELAÇÃO CÍVEL - RESPONSABILIDADE CIVIL - Assalto em Caixa eletrônico - Morte da vítima - Verbas indenizatórias - Honorário advocatício - O fato de o Caixa Eletrônico situar-se em anexo à agência obriga a Instituição Financeira à proteção de seus usuários, consagrado o nexo causal, **pois de sua omissão é que decorreu o fato e suas conseqüências.** - Evidenciando-se relação de consumo, e sendo hipótese de responsabilidade objetiva, está evidenciada a ineficácia do serviço bancário na hipótese, fato este que o Suplicado não conseguiu descaracterizar. - Aplica-se à hipótese a Lei 7.102/83 que obriga as Entidades Financeiras que tenham a guarda de valores e movimento de usuários à

**constituição de adequado sistema de segurança.** - Os danos morais foram criteriosamente estabelecidos em 150 (cento e cinquenta) salários e quanto aos danos materiais pensionado na proporção de 2% (dois por cento) da remuneração percebida até a morte do beneficiário, critério este que na presente hipótese é o mais adequado. - Atento aos critérios do § 3.º do art. 20 do CPC deve-se acrescer à verba honorária 10% (dez por cento) sobre o valor da condenação sobre o valor dos danos morais arbitrados. - IMPROVIMENTO DO RECURSO DA PARTE RÉ - PARCIAL PROVIMENTO DO RECURSO DA PARTE AUTORA."

O recorrente aponta ofensa aos arts. 159 do Código Civil e 21, 333, I, 458, II, 535, II, 557 do CPC, e 1.º da Lei n.º 7.102/83.

O eminente relator, Min. Ruy Rosado de Aguiar, não conheceu do recurso, seguindo-se pedido de vista para melhor exame da matéria:

“ No tocante ao mérito, discute-se sobre a responsabilidade do Banco Itaú S/A pela morte do esposo da autora, assaltado e morto quando, segundo a inicial, sacava dinheiro em caixa eletrônico situado no interior da agência (fl. 3).No julgamento do REsp n.º 402.870/SP, proferi o seguinte voto sobre a matéria, verbis: Sem dúvida alguma, em ocorrendo qualquer lesão a cliente ou usuário do **banco dentro do estabelecimento, a responsabilidade pela segurança compete à instituição.** No caso em tela, discute-se, ante a negativa da ré, se o fato ocorreu no interior ou não de sua agência bancária, ou mais precisamente, no chamado hall eletrônico, onde ficam guarneçados os caixas eletrônicos. Neste aspecto, tenho que a prova documental e mesmo a oral mostram-se suficientes para a demonstração positiva



deste fato. Com efeito, o registro policial elaborado na ocasião, com base em informação do policial que veio a prestar socorro à vítima, consigna de forma peremptória, que o fato **se deu no interior do caixa eletrônico** do Banco Itaú, sito à Av. Mal. Floriano, n.º 471, nesta Cidade. (...) **Daí porque, tenho como inconteste pelo fato ocorrido no chamado hall eletrônico da instituição bancária, portanto, em área em que a instituição bancária deveria adotar medidas de segurança destinadas a proteção dos clientes do banco, além de seu próprio patrimônio.** (.....) Verifica-se, portanto, que o **assalto se desenrolou dentro do estabelecimento bancário, ainda que fora do horário do expediente, mas, pelas instalações internas e segurança dos usuários responde o réu, sem dúvida. Não foi na via pública, circunstância que me levaria, em princípio, salvo alguma peculiaridade, a decidir diferentemente.** “Por igual restou firmado que não houve culpa concorrente da vítima” (sic-grifei).

**Trata-se de atividade de risco, previsto na segunda parte do parágrafo único do art. 927 do CC, A reclamada deve prestar segurança aos usuários, clientes, e empregados conforme Lei 7.102/83 que obriga as Entidades Financeiras que tenham a guarda de valores e movimento de usuários à constituição de adequado sistema de segurança.**

Esta mais do que caracterizada a responsabilidade do réu que sequer prestou qualquer auxílio as vítimas que eram seus empregados.

No caso *sub judice*, todos os fatos constitutivos forma devidamente comprovados, cabendo indenização por danos morais, observando-se que não se trata de indenização por um único ato ou fato, mas como exaustivamente analisado, por diversos atos e fatos que afrontaram à dignidade, honra, imagem privacidade ,e ainda colocaram em risco a vida, saúde física e mental da reclamante.

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, à imagem, à saúde e à 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 pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego.

**Não devem ser consideradas como condições satisfatórias de trabalho aquelas que são desenvolvidas constantemente através das mais variados tipos de pressão psicológica, humilhações, injúrias, riscos à saúde psíquica e física, inclusive, risco de vida por falta de segurança no local de trabalho, o que leva 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 casos 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”(Responsabilidade Civil - Forense, 5ª edição).

O valor fixado deve servir de desestímulo para novas agressões e impedir que o empregador pratique novamente os referidos atos com os demais empregados. O valor deve ter ainda o caráter pedagógico.

Considerando o risco de vida sofrido pela autora em razão dos assaltos, a responsabilidade da reclamada pela segurança, a ausência de qualquer atitude do empregador em dar apoio à violência sofrida pelos empregados, sequer encaminhando-os para o INSS ou emitindo CAT, as humilhações cruéis, pressões psicológicas, injúrias através de palavras, o que coloca em risco a saúde física e psíquica do empregados, julgo procedente o pedido de indenização por danos morais, correspondente a 70 (setenta) remunerações percebidas por ocasião do distrato, ou seja, R\$ 3.585,61 (três mil, quinhentos e oitenta e cinco reais e sessenta e um centavos), o que totaliza, R\$ 250,997,60 (duzentos e cinquenta mil, novecentos e noventa e sete reais e sessenta centavos) em face de imensa gravidade e intensidade do sofrimento e a grande capacidade econômica do empregador.

### 3) DAS GRATIFICAÇÕES SEMESTRAIS E AJUSTADAS

#### A) Gratificação Semestral

Restou comprovado através do laudo pericial que a reclamada paga a um grupo de empregados gratificação semestral. Não comprovou a reclamada os fatos impeditivos ao direito do autor em receber a referida gratificação, ou seja, que somente paga a referida gratificação para os funcionários cuja base territorial foi alcançada pelo acordo coletivo, além de pagar somente aos empregados que readquiriram o direito através de decisões judiciais - artigo 333, II, do CPC.

Contudo, ainda que assim não o fosse, caem por terra todos os argumentos utilizados pela reclamada, uma vez que as normas coletivas garantem a extensão do direito a todos os empregados: "Os estabelecimentos bancários localizados na base territorial dos sindicatos profissionais acordantes, que pagam gratificação semestral a parcela de seus empregados, obrigam-se a estender esta vantagem a todos os seus empregados..."

Não se trata, portanto, de estender benefício de caráter personalíssimo, mas de aplicar os instrumentos normativos.

Ante o exposto, procede ao pedido de gratificação semestral. Porém, improspera o pedido de integração para fins de reflexo nas férias +1/3 e aviso prévio. Tem-se que as férias e o aviso prévio são satisfeitos levando-se em conta o salário nos termos dos artigos 129 e 488 da CLT. Em um ou outro caso, o empregado recebe o valor do respectivo período. O tempo

tanto das férias como do aviso prévio é computado para a formação dos semestres, gerador do direito da gratificação. A sua repercussão atentaria contra o princípio do *bis in idem*, conflitando com os artigos 129, 146, 147 e 487,1§º, da CLT. O mesmo se diga em relação ao repouso semanal remunerado. Em sendo mensalista, o repouso já se considera incluído naquelas parcelas pagas mensalmente. Ademais, trata-se de parcela paga em caráter eventual. Aplicam-se na hipótese os enunciados 253 e 225 do CLT.

A gratificação semestral repercute somente no cálculo do 13º salário e para fins de recolhimento do depósito do FGTS,, por força do disposto nas Leis 4.090/62 e 8.036/90 e Enunciados 63 e 78 do C.TST.

#### b) DA GRATIFICAÇÃO AJUSTADA

A própria ré reconhece que paga tal gratificação a alguns funcionários.

Não constitui óbice ao direito do autor o fato da reclamada estar pagando a gratificação em respeito ao direito adquirido por empregados dos bancos incorporados, uma vez que fere o princípio da isonomia fazer distinção entre os empregados dos bancos incorporados e empregados do estabelecimento incorporador. Atenta contra o princípio da isonomia de tratamento a discriminação em razão da “gratificação ajustada” ser recebida apenas por alguns funcionários.

Tendo em vista, que a gratificação é paga com habitualidade, portanto, ajustada, integra-se na remuneração para todos os efeitos.

Ante o exposto procede ao pedido de pagamento da gratificação ajustada e reflexos conforme no aviso prévio, férias +1/3, 13º salários, FGTS conforme requerido no item ‘d’ do rol de pedidos (fl.18), com exceção do repouso semanal remunerado por aplicação do En. 225 do C. TST.

#### 3) DIFERENÇA SALARIAL

Afirma a autora que durante a metade da jornada diária exercia atribuições relativas aos concessionários de produtos e seguros.

Verifica-se que as atividades de vendas de produtos fazem parte da meta da agência, bem como se inserem nas atividades dos bancários. Tais atividades fazem parte da instituição bancária e são exercidas no horário do expediente. Tanto que a autora recebia comissões pelos produtos vendidos (fl.522)

A reclamante confessa que as vendas eram realmente efetuadas pelos empregados do banco (fl. 619 e que os concessionários apenas preenchiam os formulários

.Portanto, não cabe remuneração proporcional relacionada com os chamados concessionários, normalmente terceirizados, mas que na verdade vende produtos de instituições financeiras e bancários, em especial quando resta comprovado o recebimento das comissões pela reclamante dos produtos vendidos. . Indefiro.

Sustenta a autora que substituiu integralmente os gerentes gerais da Agencia de Bangu, [REDACTED] e [REDACTED], nas férias e em cursos usufruídos nos períodos citados na petição inicial (fl. 03)

O preposto confessa as referidas substituições (fl. 620).

Tanto as testemunhas indicadas pela autora, como as testemunhas indicadas pela reclamada confirmam as substituições denunciadas na petição inicial (fls. 620/-623/624) .

O empregado substituto faz jus aos salários do substituído quando demonstrado que assumiu integralmente as funções do outro durante o período de substituição

O artigo 450 da CLT garante que "ao empregado chamado a ocupar, em comissão, interinamente, ou em substituição eventual ou temporária, cargo diverso do que exercer na empresa será garantido à contagem do tempo naquele serviço, bem como a volta ao cargo anterior".

As férias, as licenças prêmios e cursos, são previsíveis Portanto, a substituição de um empregado por outro, nessas condições, dá direito ao recebimento do salário do substituído –Inteligência da sumula 159 do C,TST.

Ainda se não bastasse, o direito ao salário do substituído tem por fundamento o direito fundamental à igualdade (art. 5º Caput), bem como no que veda a discriminação (art. 7º, inciso XXX) expressamente previstos na CFRB/88.

Ante o exposto, defiro o salário substituição nos períodos declinados na petição inicial e os reflexos conforme requerido na alínea “b” do rol de pedidos - fl.. 10.

#### 4) HORAS EXTRAS E REFLEXOS

Requer a reclamanta o pagamento de horas extras a partir da sexta hora diária ou sucessivamente horas extras a partir da oitava diária. Sustenta que não usufruía intervalo para refeição. Impugna os controles de jornada sob o fundamento que não revelam o real horário.

A reclamada contesta a jornada declinada pelo autor na petição inicial. Aduz a utilização de cartão de ponto eletrônico. Sustenta que não há como burlar tais marcações. Informa como funciona a marcação eletrônica. Sustenta que o autor exerce função compatível com 08 horas diárias na forma do artigo 224, parágrafo segundo, da CLT.

Na doutrina dividem-se os cargos de confiança em dois grupos:

1º - Aqueles de exercem algum tipo de atribuição que necessita da confiança direta do empregador-Banco, tendo poderes restritos de mando, fiscalização e gestão ou não, mas exercendo atribuições de maior confiança dentro do quadro funcional existente no Banco-empregador. Um único ato deste tipo de empregado pode ocasionar enormes prejuízos, mas não coloca em risco a atividade fim do empregador e a sua existência. Direitos: horas extras a partir da 8ª hora diária, desde que percebam gratificação superior a 1/3 de seu salário básico - art. 224, parágrafo 2º da CLT.

2º - Aqueles que exercem atribuições de gestão, mando, fiscalização, podendo admitir, demitir, emitir cheques, efetuar compras, representar o empregador perante credores, devedores, clientes, repartições públicas, através de mandato outorgado pelo empregador. Estes laboristas são caracterizados, como leciona Délio Maranhão, in Instituições de Direito do Trabalho, como altos empregados, por se confundirem com o próprio empregador, face a amplitude de poderes. Um único ato destes empregados poderá colocar em risco não só a atividade fim do empregador mas a sua própria existência. Não tem direito à horas extras, por estarem excluídos do Capítulo II da CLT - "Da Duração do Trabalho" - art. 62, a, da CLT.

Portanto não basta a nomenclatura de "gerente", pois os amplos poderes de mando, representação e substituição do empregador englobam, em especial: a autonomia na tomada de decisões importantes; os poderes de admissão e demissão de empregados; poderes para a movimentação de numerário e contratações, além da ausência de fiscalização imediata por superior hierárquico.

Verifica-se que a autora não tinha amplos poderes de mando ou autonomia nas decisões

Ainda se não bastasse, é necessário ficar claro que existe liberdade de horário, ou seja, o empregado tem o poder de estabelecer a jornada. Não é o caso do autor.

O bancário que exerce a função de Gerente de relacionamento, em regra não possui subordinados, não contrata nem demite funcionários bem como não participa de decisões importantes que configure o cargo de confiança na forma do artigo 62 da CLT

Por outro lado, a análise do conjunto probatório (documentos e prova testemunhal) demonstra que o autor exercia cargo de confiança enquadrado no artigo 224 da CLT. Tanto que possuía salário superior aos demais funcionários e as funções típicas do gerente de operações.

A CLT no seu artigo 224 parágrafo II, dispõe que os que exercem outros cargos de direção, gerência, fiscalização, chefia e equivalente, ou que desempenhem outros cargos de confiança, desde que o valor da gratificação não seja inferior a 1/3 (um terço) do salário do cargo efetivo, já têm a sexta e oitava hora remunerada consoante súmula 102 do TST.

Portanto, aplica-se o artigo 224, parágrafo 2º, da CLT.

O autor sustenta que marcava o horário no cartão de ponto e que continuava trabalhando. Afirma em depoimento pessoal que deixou de marcar corretamente as horas laboradas a partir de maio de 2003 em razão da migração. Sustenta que no período da migração que durou 30 dias laborou das 7.00 às 22 hs de segunda-feira a sexta-feira e aos finais de semana das 7.00 às 20 horas. Afirma que trabalhou neste horário em meados de abril até maio de 2003 (fls. 437). Aduz que os cartões de ponto não estão corretos.

O preposto afirma que a autora entrava às 8.00 horas e saía às 18.00 horas, inclusive, nos dias de grande movimento.

Data vênia, a declaração do preposto não condiz com os controles de jornada juntados aos autos, como por exemplo, os controles juntados às fls. 423/429. **Verifica-se que o preposto falta com a verdade.**

A testemunha indicada pela autora confirma que marcavam o cartão e voltavam para trabalhar, pois tinham um limite de horas extras que não podia ser ultrapassado, bem como o controle das horas extras ficava a cargo

do gerente de administração, por tal fato as horas extras não era todas marcadas (fls. 621/622)

As testemunhas indicadas pela reclamada não souberam informar o horário da autora, bem como não souberam informar se a mesma usufruía intervalo para refeição.(fls. 623/625) .

Em razão dos motivos expostos, não considero como inidôneo os cartões de ponto.

*In casu*, considera-se a seguinte jornada (média) :7.45 às 19:30 horas (depoimento pessoal), sem intervalo para refeição de segunda a sexta- feira e no período da substituição declinado na petição inicial das 7.45 às 21..00 horas, sem intervalo para refeição. . .

Assim sendo, são devidas horas extras laboradas a partir da 8ª diária, de segunda a sexta, além de uma hora extra diária por ausência de intervalo para refeição ,observando-se o limite semanal de 44 horas, todas acrescidas do adicional normativo, observando-se as normas coletivas anexadas aos autos, respeitado os períodos de vigência e, na ausência, o percentual de 50% previsto na CFRB/88..

Não se aplica a súmula 113 do C.TST, uma vez que as normas coletivas juntadas aos autos inclui os sábados e feriados no RSR do empregado bancário . As horas extras já estão remuneradas na totalidade, portanto, já incluídos os 15 minutos referente ao artigo 384 do CPC.

Por habituais, defere-se a integração das horas acima deferidas ao salário para fins de projeção no 13º salários, gratificações, férias +1/3, FGTS + 40% e aviso prévio e DSR conforme normas coletivas em anexo, respeitando o período de vigência

O cálculo do valor das horas extras habituais, para efeito de reflexos em verbas trabalhistas, observará o número das horas efetivamente prestadas e sobre ele aplica-se o valor do salário-hora da época do pagamento daquelas verbas - En 347 do C.TST.

Deverão ser observados, quando da execução, os dias não trabalhados e o divisor de 220.

## 5) PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS

Verifica que as normas coletivas asseguram o pagamento de participação dos lucros através de critérios específicos. A reclamante sustenta que a referida parcela não foi paga conforme os critérios fixados nas normas coletivas,

A reclamada contesta sobe o fundamento que sempre pagou da forma como determinada na convenção coletiva.

Conforme documentos juntados aos autos não restou comprovado o pagamento da participação nos lucros no percentual fixado nas normas coletivas, considerado o ordenado, as verbas de natureza salarial e a data limite fixado nas referidas normas. Defiro a diferença pleiteada na petição inicial.

## 6) DEVOLUÇÃO DE DESCONTOS DE SEGURO DE VIDA

Conforme leciona o ilustre magistrado Luiz Carlos Teixeira Bonfim “É certo que o Direito Positivo consagra o princípio da intangibilidade do salário (CRFB, art. 70,VI, CLT, art 462 e CPC, art. 649, IV). A interpretação literal

dos dispositivos de proteção ao salário conjugada ao princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas ( CLT, art. 444) conduziria à conclusão da ilicitude de todo e qualquer desconto, ainda que autorizado pelo empregado. Não obstante, a interpretação teleológica conduz, em certos casos, a conclusão diametralmente oposta. É evidente que o escopo dos dispositivos consiste em colocar o salário, por sua natureza alimentar, a salvo de redução, descontos ou penhora, no interesse da segurança econômica do trabalhador. No entanto, se ao desconto módico corresponde um benefício proporcionalmente vantajoso, o interesse tutelado, a segurança do trabalhador , não resta vulnerado”(TRT- 1ª Região - Processo 489/93 - 53ªJCJ/RJ).

Na hipótese, trata-se de desconto módico, correspondente ao prêmio de seguro e caixa beneficente que assegurou á autora, enquanto efetuado, a cobertura dos capitais segurados. A restituição a essa altura constituiria autêntico locupletamento, enriquecimento sem causa, que ao Direito repugna. Impropera.

## 6) DEDUÇÃO E MULTA COLETIVA

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

Restou patente o descumprimento das Normas Coletivas, o autor, ainda, faz jus ao pagamento da multa convencional conforme pleiteado na petição inicial i

## 7) DA LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ

Determina o artigo 14 do CPC:

“ Compete as partes e seus procuradores:

I- expor os fatos em Juízo conforme a verdade;

II- proceder em lealdade e boa-fé.

III- Não formular pretensões, nem alegar defesa, ciente de que são destituídas de fundamento;

IV- não produzir provas, nem praticar atos inúteis ou desnecessários á declaração ou defesa do direito. (Grifo nosso).

O artigo 14 relaciona os deveres das partes, entre as quais, o dever de lealdade. Na realidade, os três primeiros incisos do mencionado artigo, são meras particularizações do dever geral de agir com lealdade.

Nas palavras de Celso A. Barbi, o dever geral de agir com lealdade significa “ obedecer as regras do jogo, no qual deve vencer aquele que realmente tem razão” (Comentários ao CPC, vol. I, Forense, 1991).

Em razão dos artigos 14 a 17 do CPC, é plenamente aplicável ao sistema brasileiro, a notável lição de Liebman:

**“ O processo civil com a sua estrutura contraditória em que a cada uma das partes se atribui a tarefa de sustentar as suas próprias razões, é essencialmente refratário a uma rigorosa disciplina moralista do comportamento daquelas. Se cada litigante pode contar, para vencer, apenas com a própria capacidade de explorar os elementos e os argumentos favoráveis, não se pode pretender que forneça também os que lhe são desfavoráveis e poderiam favorecer o adversário. Um dever nesse sentido não teria qualquer probabilidade de**



ser observado e seu único resultado seria o de por em dificuldades e em situação embaraçosa a parte mais honesta.

**Mas é certo também que a habilidade e a perspicácia devem ter um freio, não podendo ultrapassar certos limites que os costumes e a moral social impõem e que para os defensores são representados pela exigência de ética profissional. é isso que quis dizer a lei, ao estabelecer o dever de lealdade e probidade.**

No tocante aos defensores, por fim, em caso de violação do dever de lealdade e probidade o juiz deve comunicá-la às autoridades que exercem o poder disciplinar sobre eles”.( grifei Manual de Direito Processual Civil, Vol. I, 2ª edição, Forense, 1985).

**Verifica-se que a reclamada faltou com a verdade. O depoimento do preposto quanto às horas extras foi claramente inverídico.**

**A reclamada alega que pagou corretamente a participação nos lucros, quando basta a análise dos documentos para verificar o erro. Nega responsabilidade, quando não prestou qualquer auxílio aos empregados por ocasião do assalto, faltando com a verdade na questão do assédio moral.**

A Sexta Turma do Tribunal do Trabalho manteve a condenação por litigância de má-fé aplicada a uma empresa cujo preposto (representante) mentiu em seu depoimento à Vara do Trabalho, em audiência de reclamação trabalhista em voto relatado pelo ministro Aloysio Corrêa da Veiga, rejeitou agravo de instrumento da Escola de Esportes Andança Ltda., de Joinville (SC), que pretendia ser isentada do pagamento da multa e de honorários advocatícios.. (AIRR 2760/2004-004-12-40.8 Fonte: TST)

**Não bastando este comportamento que demonstra o vergonhoso intuito de impedir e fraudar a aplicação dos preceitos contidos na Consolidação das Leis Trabalhistas (artigo 9º da CLT), a demandada tentou induzir o juízo a erro, não expondo os fatos em juízo conforme a verdade, agindo sem lealdade e boa-fé, formulando pretensões e alegando defesa, ciente de que são destituídas de fundamento, em profundo desacato as regras jurídicas e imperativas, contidas nos incisos I, II, III do artigo 14 do CPC.**

É necessário combater o uso de armas desleais, a manobras ardilosas tendentes a perturbar a formação do convencimento do órgão judicial.

**“Já não se pretende do Juiz que assista como espectador frio e distante, ao “duelo” das partes; ao contrário, dele se espera atividade eficiente no sentido de que a justiça seja feita. Para tanto, procura a Lei ministrar-lhe, entre outros, meios enérgicos de combate à má-fé, à improbidade, à chicana, em suas multiformas manifestações”** (José Carlos Barbosa Moreira, em artigo intitulado “Responsabilidade das Partes por Dano Processual” - grifamos).

Cabe ao Juiz, não apenas zelar como impor as partes o dever da veracidade e lealdade processual. As palavras do insigne Ministro Alfredo Buzaid, na Exposição de Motivo do Código de Processo Civil, demonstra claro o propósito de obrigar as partes a agir com honestidade e moralidade no curso de relação jurídica processual:

**“ Posto que o processo civil seja, de sua índole, eminentemente dialético, é reprovável que as partes se sirvam dele, faltando o dever da verdade, agindo com deslealdade e empregando**

artifícios fraudulentos, porque tal conduta não se compadece com a dignidade de um instrumento que o Estado põe à disposição dos contendores para a atuação do direito e a realização de justiça”.

Como ensina Hugo Alsina, é inadmissível que as partes pudessem impunemente faltar com a verdade. Portanto, a idéia fundamental, bem exposta por Carnelutti, é a de que hoje, a parte serve ao processo e não se serve do processo. Lealdade no jogo, portanto, é o que se procura atingir.

Portanto, os magistrados devem coibir e afastar a litigância de má-fé e todo comportamento antiético que busca auferir benefícios através de procedimentos escusos, sob pena dos artigos 342 do CP e artigos 14,15,16,17,18, 31, 129, 133, I, ,144, II, 147, 153, 199 e ss., 415 § único, 600 e 601 do CPC, tornarem-se letras mortas. Sem contar que o sentimento arraigado de impunibilidade, particularmente quanto a litigância de má-fé e crime de perjúrio, vem causando uma imagem negativa do poder judiciário aos olhos do jurisdicionado, uma vez que uma sentença prolatada tendo por base declarações falsas e fatos alterados intencionalmente para fraudar a legislação pátria, fere o principio da e segurança jurídica, além de poder ocasionar imensas injustiças, fazendo cair por terra a máxima “ todo processo deve dar a cada um o que tem direito e precisamente aquilo que ele tem o direito de obter.”

O processo é um instrumento posto à disposição das partes não somente para a eliminação dos conflitos, mas também para a pacificação geral na sociedade e para a atuação do direito. Diante dessas finalidades impõe-se a todos aqueles que participam do processo (partes, advogados, auxiliares da justiça, testemunhas, membros do poder judiciário e do ministério Público) os deveres de moralidade e probidade, que visam exatamente a conter os litigantes e a lhes impor uma conduta que possa levar o processo à consecução de seus objetivos. O desrespeito ao dever de lealdade processual traduz-se em ilícito processual, podendo dependendo do grau e dos atos praticados ser considerado até crime contra a administração da justiça, estes últimos regulados no Código Penal. Uma das preocupações fundamentais do CPC é a preservação do comportamento ético de todos aqueles que de alguma forma atuaram e participaram do processo ( artigos 14,15,16,17,18, 31, 129, 133, I, ,144, II, 147, 153, 199 e ss., 415 § único, 600, 601 do CPC). Conclui-se, portanto, que o Poder Judiciário com a colaboração do Ministério Público e OAB, deve coibir e punir qualquer artifício fraudulento, sob pena de causar sérias lesões ao principio do contraditório, do devido processo legal, da inadmissibilidade de obtenção de provas por meios ilícitos , todos direitos fundamentais e garantidos constitucionalmente (artigos 5º, XXXV, LV, LVI da CFRB/88), além de abalar a imagem do poder judiciário, de contribuir para o sentimento de impunibilidade, e de colocar em risco o próprio conceito de instrumentalidade do processo e jurisdição, considerada esta última uma *longa manus* da legislação, no sentido de que ela tem, entre outras finalidades, a de assegurar a prevalência do direito positivo do país, visando sempre a pacificação social e a segurança jurídica . Ë

**dever legal de o magistrado buscar a verdade, garantindo aos jurisdicionado uma prestação jurisdicional escoreita e justa e um Poder Judiciário forte, independente, imparcial e que preza pela segurança jurídica.**

Tendo sido contestada a alteração intencional de verdade dos fatos e a tentativa de induzir o Juízo a erro na imputação de falta grave, inverídica ao autor, condena-se a ré, de ofício, ao pagamento de indenização no percentual de 20% sobre o valor da causa em favor do reclamante além de honorários advocatícios no percentual de 20% no valor da condenação (artigo 18 do CPC).

### III - DISPOSITIVO

Pelo Exposto, acolho a prescrição parcial suscitada para excluir da condenação os efeitos pecuniários das parcelas anteriores a 12/07/2001, visto que as lesões anteriores estão soterradas pela prescrição quinquenal prevista no artigo 7º, inciso XXIX da CFRB/88, e julgo **PROCEDENTE EM PARTE** para condenar o reclamado **BANCO BRADESCO S/A** pagar as parcelas abaixo apontadas conforme fundamentação supra, que a este *decisum* passa a integrar.

- 1) horas extras e reflexos,
- 2) diferença salarial em razão da substituição e reflexos.
- 3) multa coletiva
- 4) gratificação semestral e gratificação ajustada e reflexos;
- 5) diferença de Participação nos Lucros pleiteada na petição inicial.
- 6) indenização por danos morais, correspondente a 70 (setenta) remunerações percebidas por ocasião do distrato, ou seja, R\$ 3.585,61 (três mil, quinhentos e oitenta cinco reais e sessenta e um centavos), o que totaliza, R\$ 250,997,60 (duzentos e cinquenta mil, novecentos e noventa sete reais e sessenta centavos) em face de imensa gravidade e intensidade do sofrimento e a grande capacidade econômica do empregador
- 7) indenização por litigância de má-fé no percentual de 20% sobre o valor da causa em favor do reclamante além de honorários advocatícios no percentual de 20% no valor da condenação (artigo 18 do CPC).

Autorizada a dedução das parcelas pagas sob a mesma rubrica.

Juros e correção monetária ex vi legis.

Confirmado o *Decisum*, deverá a parte Ré comprovar nos autos o recolhimento da cota previdenciária sobre as parcelas deferidas, nos termos da Lei 8.620/93 e Provimento 01/93 da Cog. Da Justiça do Trabalho, e tributária, na forma da Lei n. 8541/92. No procedimento executivo da cota previdenciária observar-se-á a Lei n. 10.035/2000., com base na declaração incidente sobre a natureza jurídica das parcelas deferidas, todas devidamente intituladas na motivação, por conseguinte, é desnecessário a discriminação per se, pois não se trata de condenação genérica. Ademais, incumbe ao terceiro interessado –INSS- pronunciar-se no momento oportuno.

Juros e correção monetária, na forma da legislação vigente, considerando-se como época própria a que se tornou devida a parcela deferida, nos termos do artigo 2º do Decreto-Lei 75/66 e do artigo 459, parágrafo único da CLT e súmula 381 do C.TST.

DETERMINO o desconto e o recolhimento das contribuições previdenciárias devidas pela RECLAMANTE supracitada nos termos da legislação vigente, do provimento TST Cor. nº 03/2005, do ROCSS (Dec. 3.048/99), da ON MPAS/SPS n. 08 de 21.03.97 (DOU 11.04.97), da ON Conjunta INSS 66, de 10.10.97, publicada no DOU de 25.11.97 e observada a OS 205, de 10.03.99 (publicada no DOU de 24.03.99) e demais normas pertinentes, observado o teto, mediante comprovação nos autos do recolhimento ao INSS no prazo legal e fica CONDENADA a RECLAMADA, supramencionada, a recolher a sua quota-parte, mediante comprovação nos autos, no prazo legal, sob pena de execução, nos termos do parágrafo terceiro do artigo 114 da CF/88 c/c artigo 876, parágrafo único, da CLT.

Descontos fiscais, na forma do artigo 46, parágrafo segundo da Lei 8.541/92, da Lei 7.713/88 e Prov. Correg. Geral da Justiça do Trabalho 03/2005 do artigo 28 da Lei 10.833/2003. Observe-se a súmula 368 do C.TST quanto aos recolhimentos fiscais e previdenciários.

**Em razão das declarações prestadas pelos litigantes, testemunhas e documentos juntados, expeça-se ofício ao Ministério Público do Trabalho independente do trânsito em julgado, com cópia da ata de audiência ( fls. 619,620,621,622,623,624,625,626) e sentença de mérito para atestar se há ou não interesse público envolvido, e tomar todas as medidas que entender necessárias para verificar a extensão dos fatos narrados pelas partes na forma do artigo 83, XII, da Lei Complementar 75/93.**

**A propositura de embargos declaratórios procrastinatórios ensejará a multa constante do artigo 538 do CPC**

Custas de R\$ 7.000,00, calculadas sobre o valor de R\$ 350.000,00, 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, redigida, digitada e impressa por esta magistrada..**

**CLÁUDIA REGINA REINA PINHEIRO  
JUÍZA DO TRABALHO**