



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
VARA DO TRABALHO DE VILHENA/RO

Processo 00775.2008.141.14.00-8

RECLAMANTE: MARCELO FREIRE DE SENA

RECLAMADA: BANCO DA AMAZÔNIA S/A - BASA

SENTENÇA

RELATÓRIO

MARCELO FREIRE DE SENA ajuizou reclamatória em face de **BANCO DA AMAZÔNIA S/A – BASA**, pleiteando o pagamento de indenização por danos morais decorrentes de assédio moral, além de horas extras e reflexos, anulação e reversão de punição consistente em retirada de função comissionada, com o consequente pagamento de gratificação “*até que comissão interna do banco analise acusatoriamente os atos praticados pelo Reclamante na gestão de sua carteira*”; vedação de transferência, afixação da sentença em mural do reclamado e expedição de ofício aos órgãos competentes. Apresentou procuração à fl. 13 e documentos às fls. 28/69.

Em audiência de instrução (ata às fls. 77/88), foi apresentada contestação (fls. 89/98), com documentos às fls. 99/206, sendo colhidos os depoimentos pessoais das partes e ouvidas duas testemunhas de cada parte.

Em audiência posterior (fls. 226/228), foi colhido o depoimento da terceira testemunhas do reclamante, que inicialmente seria ouvida por Carta Precatória. O reclamado apresentou às fls. 230/237 cópias das fichas de avaliação do reclamante, encerrando-se a instrução processual.

As partes apresentaram razões finais às fls. 239/240 e 242/245.

À fl. 247, o Juízo determinou a reabertura da instrução processual, com o objetivo de ter acesso ao áudio da prova obtida por meio da Cautelar nº 664/2008-1, bem como determinando a expedição de ofício ao Sindicato dos Bancários, que forneceu a documentação alojada às fls. 253/269.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
VARA DO TRABALHO DE VILHENA/RO

Em audiência final, encerrou-se definitivamente a instrução, aditando o reclamado suas razões finais às fls. 357/358. Infrutífera a conciliação.

É, em síntese, o relatório. Passa-se a decidir.

FUNDAMENTAÇÃO

**O ASSÉDIO MORAL
E A GESTÃO POR INJÚRIA**

Em síntese da petição inicial, o reclamante assevera que a atual gerência do Banco reclamado “alega que fica travando processos de liberação de crédito”, razão pela qual “sofre penalizações e humilhações”; aduzindo que o desgaste do relacionamento com o gerente geral da agência “se deu porque rotineiramente era pressionado a aprovar projetos mesmos que estes apresentassem irregularidades com relação aos requisitos apontados pelas normas internas do banco” (fls. 04/05).

O reclamante acrescentou, ainda, que o gerente geral adota “*um agir de grande arbitrariedade, ofensas e ameaça, extrapolando os limites de conduta de comando aos subordinados*”. Aludiu, também, a “**chantagem com ameaças tais como retirada da remuneração da função comissionada ou ainda com possíveis transferências para agências de cidades não ‘atrativas’**” (fl. 05; grifo do original). Concluiu o relato fático da exordial detalhando o evento ocorrido em 09 de julho de 2008, reunião após a qual restou decidido que o reclamante perderia a gratificação por função comissionada, conforme documento encartado à fl. 30 dos autos.

Em defesa, o reclamado alegou que o reclamante “*vinha demonstrando, reiteradas vezes, inaptidão, desídia, e insubordinação e desrespeito perante seus superiores*” (fl. 94); bem como negou “*tratamento ditatorial ou desrespeitoso desta administração*”; tampouco “*aprovação de projetos em desrespeito às normas do Banco*”, sendo “*relevadas as irregularidades praticadas pelo obreiro*” (fl. 95)

Ao aduzir esse conjunto de fatos impeditivos ou extintivos do direito vindicado, o reclamado atraiu a si o ônus da prova, a teor dos artigos 818 da CLT e 333, II do Código de Processo Civil.

Resta aferir se o reclamado logrou desvencilhar-se do encargo probatório.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
VARA DO TRABALHO DE VILHENA/RO

Sabe-se que o assédio moral é uma prática que ainda não se encontra regulamentada por lei, cabendo ao Judiciário a análise de cada circunstância que lhe é posta sob exame, para que então se verifique a presença dos elementos que o configuram. Nem sempre é óbvia ou clara a presença de tais circunstâncias, que poderão ter efeitos exacerbados ou ocultados em decorrência das suscetibilidades (seja do empregado, seja do empregador) feridas.

É perceptível que a pressão por resultados diante dos efeitos da crise mundial se dissemina e aumenta a competitividade do mercado de trabalho, a ponto de prejudicar a serenidade e a paz para o indivíduo trabalhar bem e com boa produtividade.

Os critérios de aferição da produtividade do trabalhador, decerto, vêm ficando mais atroz e implacáveis, pois as empresas também necessitam sobreviver (embora, em muitos casos, o acirramento da competitividade signifique apenas a busca pela manutenção de lucros em patamares astronômicos), num contexto de rigor tributário e forte concorrência. O fato é que as novas políticas de gestão na organização do trabalho, atreladas às políticas neoliberais, têm se mostrado psiquicamente danosas aos trabalhadores.

No entanto, naquilo que diz respeito ao assédio moral, é oportuno que haja a sua distinção de outras práticas que também atacam a saúde mental dos trabalhadores, um dos valores ínsitos à própria dignidade da pessoa humana.

A fim de elucidar a existência de assédio moral no caso sob exame, urge diferenciar o assédio moral (também conhecido nacional e internacionalmente como manipulação perversa, terrorismo psicológico, *mobbing*, *bullying* ou *harcèlement moral*) de outras práticas igualmente ensejadoras de reparação moral.

A doutrinadora francesa Marie-France Hirigoyen assim definiu o assédio moral:

“Por assédio em local de trabalho temos que entender 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”

(*apud*, Cláudio Armando Couce de Menezes. Assédio Moral e seus Efeitos Jurídicos, *in* Revista Justiça do Trabalho, Porto Alegre: HS, 2002, nº 228, p. 16).



PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

VARA DO TRABALHO DE VILHENA/RO

Ainda sobre o assédio moral, Sônia Mascaro Nascimento¹ arremata que *“Caracteriza-se por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções”*.

A jurisprudência evoluiu de modo a detectar a existência de outras condutas patronais, aparentemente idênticas ao assédio moral, mas com peculiaridades diversas. É o caso da denominada “gestão por injúria”, que, grosso modo, seria o gênero do qual o assédio moral seria uma espécie. Vale transcrever as lições extraídas de uma decisão proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais, confira-se:

“ASSÉDIO MORAL, RIGOR EXCESSIVO E GESTÃO POR INJÚRIA - DISTINÇÕES E CARACTERIZAÇÕES. No ambiente de trabalho, as relações entre empregador e empregado são dinâmicas, uma vez que as obrigações das partes se desdobram em incontáveis prestações sucessivas. O primeiro dá ordens, o segundo obedece. Esse cotidiano, normalmente, faz-se marcado por conflitos de interesses, de estresse, de gestão por injúria, de agressões ocasionais, de condições ambientais precárias e de imposições, **comportamentos esses que não caracterizam, necessariamente, o assédio moral, razão por que se torna importante distingui-lo da gestão por injúria.**

As divergências entre empregado e empregador, travadas dentro de um clima de respeito mútuo, sem a presença da perversidade, é algo normal e até construtivo, pois pode apresentar momentos de discussões ou de consenso entre as pessoas envolvidas em um mesmo projeto. Porém, o que não pode ocorrer é que por detrás de divergências profissionais, aflore a violência, o desrespeito e a perseguição. Um conflito mal resolvido entre o empregado e seu superior hierárquico ou mesmo entre o empregado e o empregador pode acarretar o desenvolvimento do assédio moral, mormente em relações hierárquicas em que o poder de direção se transforma, muitas vezes, em abuso de poder com uma finalidade muito clara: a desestabilização do empregado para que ele se demita do emprego. (...) **Por outro lado, a gestão por injúria pode se caracterizar por atos de empregadores ou por prepostos que se comportam agressivamente, e que constantemente insultam e pressionam seus empregados. Porém, a gestão por injúria não visa, via de regra, a um empregado específico e, sim, a todos os empregados, indistintamente, que passam a ser injuriados, para que produzam mais, para que atinjam determinadas metas. A gestão por injúria não pode ser considerada como assédio moral, mas pode ser um instrumento que o tipifique, mormente quando associado a outras espécies de conduta perseguidoras.** Não havendo prova de que a Reclamada tinha conduta discriminatória, humilhante e constrangedora em relação ao Reclamante, expondo-o a situação aética na frente dos colegas de trabalho, não se configurou, no presente caso, o assédio moral”.

(TRT 3ª Região; 4ª Turma; RO 00840-2005-100-03-00-7; Fonte DJMG 28/07/2007; p. 19; Relator Juiz Luiz Otávio Linhares Renault; grifou-se)

¹ [“O assédio moral no ambiente de trabalho, Jus Navigandi, Teresina, ano 8, n. 371, jul. 2004. Disponível em: <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=5433>. Acesso em: 27 mai. 2009](http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=5433)



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
VARA DO TRABALHO DE VILHENA/RO

Em comum ao assédio moral e à gestão por injúria, é necessário que esteja presente a pedra de toque, qual seja: a exposição do empregado a situação vexatória ou constrangedora, decorrentes de abuso ou arbitrariedade do empregador.

É esse o caso dos autos. A aferição dos procedimentos levados a efeito pela gerência-geral do reclamado, em que pesem certos exageros da narrativa obreira, leva à conclusão de que há nexo de causa entre uma série de desmandos e as injustas lesões sofridas pelo reclamante.

Principiando a análise da gravidade das condutas apontadas, é importante salientar que este magistrado já se deparou com ao menos outros três processos nos quais os trabalhadores se queixem de abusos por parte da gestão do reclamado em sua agência situada na cidade de Vilhena. Partindo da presunção de boa-fé, difícil acreditar que tantas pessoas inventem tantos fatos contra as mesmas pessoas.

Sem prejuízo da isenção e imparcialidade no exame das provas, analisem-se à parte as circunstâncias que, no entender do reclamante, caracterizariam o assédio moral.

**A) DA SUSCITADA “ARBITRARIEDADE”, OFENSAS E AMEAÇA;
DA ABUSIVIDADE NA COBRANÇA DE METAS**

A petição inicial fala que “*Mesmo a lida mais comum do cotidiano é difícil com relação*” ao gerente geral do reclamado, Sr. Donizete, que adota “*um agir de grande arbitrariedade, ofensas e ameaça, extrapolando os limites de conduta de comando aos subordinados*”.

Em depoimento pessoal, o gerente geral do reclamado afirmou que “*não faz parte de seus princípios, enquanto gerente geral de agência há dez anos, bater na mesa ou apontar o dedo para o funcionário*”.

Não é bem o que se verifica na gravação do sistema interno de filmagem do reclamado, através do *cd-rom* obtido por meio da Medida Cautelar em apenso a estes autos.

Foi, então, possível assistir – ainda que sem áudio e com projeção acelerada – ao Sr. Donizete apontar repetidas vezes ao reclamante em tom agressivo, evidenciando uma cobrança exagerada.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
VARA DO TRABALHO DE VILHENA/RO

Extrai-se da prova testemunhal:

Depoimento da primeira testemunha do reclamante (fl. 82; grifou-se):

“a cobrança por metas é feita de modo áspero e rígido por parte do gerente; os funcionários tem medo do Sr. Donizete, um pouco pela forma de tratamento e outro tanto por causa dos casos de rebaixamento”;

“a cobrança por metas é bastante incisiva, havendo represália àqueles que não as atingem; esclarece que a represália é verbal, por meio de palavras como "hoje você está fora da função" (o que foi dito à Sra. Luiza); "insuficiente e insatisfatório", palavras usadas em reunião da qual o reclamante não participou; já houve casos de funcionário ser chamado de "incompetente" pelo gerente geral em tom que dava para todos os colaboradores ouvirem”

Depoimento da segunda testemunha do reclamante (fl. 83; grifou-se):

“em toda reunião é colocado um quadro no qual são escritos os nomes de todos os funcionários, os produtos que cada um vendeu e aqueles que não davam conta de atingir as metas, eram ameaçados, tanto pelo gerente geral como pela gerente adjunta com represálias de perda de função, deixar de viajar para fazer vistorias, era dito que quem não atingia as metas não servia para o banco porque não tinham comprometimento”

Depoimento da primeira testemunha do reclamado (fl. 85; grifou-se):

“nas reuniões para cobrança de atingimento de metas, costuma ser afixado um papel em que consta os nomes dos colaboradores e a performance de cada um; melhor dizendo, tais reuniões se destinavam a "verificação de produtividade”

Depoimento da terceira testemunha do reclamante (fl. 227; grifou-se):

“não presenciou cobranças agressivas por parte do gerente, mas sabia por colegas que essa era a praxe”;

“entende que a forma de administrar do Sr. Donizete se dá pressionando muito os funcionários; acha que a reunião mensal era uma ocasião em que o gerente expunha os defeitos dos funcionários, e os mesmos se sentiam mal por não conseguir as metas(...)”



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
VARA DO TRABALHO DE VILHENA/RO

Ora, a pura e simples cobrança por atingimento de metas aos empregados, desde que de forma razoável e acompanhada de orientações para o alcance do fim almejado, não rende ensejo a assédio moral.

O que diferencia uma cobrança legítima de uma cobrança abusiva é a desmoralização ou humilhação do empregado, hipótese essa que se encontra materializada nos autos, sendo reprovável a conduta de um gestor de um banco público ao chamar um colaborador de “*incompetente*”, cobrando metas de um modo “*áspero*” e mediante ameaça de represálias como a perda de gratificação ou função comissionada. Não é baseando-se no medo que a gestão do reclamado incutirá em seus funcionários a motivação e comprometimento que tanto propugna.

A afirmação segundo a qual “*quem não atinge metas não serve para o banco*” equivale a tratar o trabalhador como coisa, e não como gente. Um profissional não ‘*serve*’ ou merece para o serviço. Ele ou é apto ou inapto, preparado ou despreparado, capaz ou incapaz. Mas não “*servir*” para o trabalho, no tom manejado, passa uma idéia de coisificação do trabalhador. **O empregado é sujeito e não objeto da relação de trabalho.** Há modos mais polidos para que um gerente chame a atenção de um empregado com baixo rendimento. Um empregado com baixo rendimento, ao ouvir que “*não serve*” para o banco, irá melhorar sua performance?

Repita-se: a cobrança de metas é admitida e se enquadra perfeitamente no poder diretivo do empregador, mas não se pode fazer acompanhar de comportamento abusivo (gestos, palavras e atitudes). A lesão à moral, honra e dignidade do trabalhador encontram-se presentes quando revelado o excesso e a arbitrariedade, os quais ameaçam, por sua repetição, a auto-estima e a integridade física e psíquica do empregado. Tal comportamento se identifica como microagressões, pouco graves se tomadas isoladamente, mas que, porquanto sistemáticas, tornam-se destrutivas, porque atingem o sentimento que o trabalhador tem de sua própria dignidade laborativa, pois perde ele a auto-estima a cada dia em que a agressão é renovada. A consequência mais grave é o indivíduo, com o decorrer do tempo, acreditar que, efetivamente, é incapaz, agravando-se o efeito danoso, pois uma pessoa sem sua estima perde o discernimento necessário para realizar as suas aptidões. Com o tempo, adoece.

A efetivação de práticas abusivas (palavras e atitudes dos gerentes) encontra-se também demonstrada nos documentos apresentados pelo Sindicato dos Bancários às fls. 254/269.

O ofício de fls. 254/255 retrata algumas situações não provadas nos autos (como, por exemplo, questionamentos aos empregados em decorrência de idas ao banheiro ou à cozinha para beber água), mas refere “*remanejamentos*” e perda de funções cabalmente provados pelos testemunhos colhidos.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
VARA DO TRABALHO DE VILHENA/RO

A pesquisa sobre o ambiente de trabalho no reclamado demonstrou que 100% (cem por cento) dos entrevistados referiram abusividade na pressão por cumprimento de metas; pouca preocupação com a qualidade do ambiente laboral e com descrição das seguintes ocorrências (transcritas como os originais):

“Pressão p/ cumprir meta, sob pena de perder função comissionada” (fl. 260);

“Chamada de atenção a funcionário (...) tom agressivo e alto” (fl.261);

“AMEAÇA DE DEMISSÃO” (fl. 262);

“Pressão psicológica quanto à metas” e “pressão coletiva” (fl. 264);

“Ameaça de perder o cargo” (fl.266);

“Tipo – vou tirar da comissão (sic) e não fazer tal coisa vai ter que se ver comigo” (fl. 267);

“Funcionários com cargo superior menosprezaram meu serviço e meus esforços contestando minha capacidade. Isso me deixou mal por muito tem” (fl. 268);

“O Gerente fala em todo instantes quem não tiver de acordo com a empresa *“pede para sair”* ou ele vai tirar na canetada. Tons agressivos, ameaças diversas, intimidação” (fl. 269)

Como se vê, as queixas são recorrentes e uníssonas, todas apontando a reiteração de práticas abusivas na gestão do reclamado, configurando verdadeira gestão por injúria coletiva, haja vista a alarmante quantidade de denúncias, próxima a 10 (dez), num total de 30 (trinta) funcionários ativos, segundo o depoimento pessoal do reclamado, fl. 81.

Aliás, o próprio gerente-geral, em depoimento pessoal, consentiu que *“tomou conhecimento de um abaixo assinado contrário à sua gestão em audiência realizada no dia 10/10/2008; acha que 1/3 dos funcionários da ativa assinaram o aludido documento”*, sendo nada convincente a explicação segundo a qual *“o descontentamento se deve a questões de comissionamento e oportunidades que não foram abraçadas, apesar de concedidas”* (fl. 81).

Em contrapartida, o assédio moral propriamente dito, em desfavor do reclamante, não se revela perfeito e acabado, à luz dos informes de suas próprias testemunhas:



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
VARA DO TRABALHO DE VILHENA/RO

Depoimento da primeira testemunha do reclamante (fl. 82)

“pelo que se recorda, nunca ouviu do Sr. Donizete nenhuma depreciação específica direcionada ao reclamante”

Depoimento da segunda testemunha do reclamante (fl. 83)

“que não presenciou o reclamante ser chamado de incompetente ou algo que o valha”

Nesse passo, reportando-se este julgamento à diferenciação entre assédio moral e gestão por injúria, salta aos olhos a caracterização desta última modalidade de conduta patronal.

O fato de não se vislumbrar o assédio moral não desqualifica o pleito indenizatório de *per si*, uma vez que os fatos geradores da gestão por injúria são os mesmos do alegado assédio moral.

Ademais, a inserção do reclamante no meio ambiente de trabalho no qual se verificam tais lesões já é suficiente para que este (o reclamante) sofra as angústias e males do ambiente hostil, calcado no medo dos funcionários em relação ao gerente-geral.

A tipificação ou rotulação diversa de assédio moral sobre a conduta da gerência do reclamado pouco importa, desde que presente o ato ilícito e a violação de direito, conforme pacífica jurisprudência:

“DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL. A indenização por dano moral decorrente do contrato de trabalho pressupõe a existência de um ato ilícito praticado pelo empregador, de um prejuízo suportado pelo ofendido e de um nexo de causalidade entre a conduta injurídica do primeiro e o dano experimentado pelo último. Na presente hipótese, o conjunto probatório dos autos revelou a prática adotada na reclamada, de exposição dos vendedores que não cumprissem as metas propostas a situações vexatórias incompatíveis com a dignidade do ser humano e a valorização do trabalho, ocasionando sofrimento moral ao empregado, fazendo-o se sentir ridicularizado e humilhado. Configura-se, portanto, o ato ilícito praticado pela empregadora, por seus representantes, e o nexo de causalidade com o dano moral infligido ao reclamante”.

(TRT 3ª Região; 6ª Turma; RO 00199-2007-106-03-00-0; Fonte DJMG 22/11/2007, p. 11; Relator Juiz Antônio Fernando Guimarães; grifou-se)

Passe-se, então, à verificação dos demais pormenores que embasariam o que a petição inicial chamou de assédio moral.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
VARA DO TRABALHO DE VILHENA/RO

**B) DA PERDA DE FUNÇÃO COMISSIONADA
E SUPRESSÃO DA GRATIFICAÇÃO**

Restou incontroverso que o reclamante perdeu a função comissionada e a gratificação inerente ao cargo de assistente de gerente. Impende verificar se a decisão da gerência foi pautada num juízo de razoabilidade ou se, ao contrário, reveste-se de abusividade autorizadora de sua anulação por via judicial (art. 468 CLT).

Em depoimento pessoal, o reclamante afirmou que *“os problemas que ocasionaram tudo isso aqui, são os problemas oriundos de projetos apresentados nas exposições agropecuárias”*; se disse pressionado *“para que analisasse projetos apresentados nas feiras, com valor superior a R\$ 800.000,00 (oitocentos mil reais), o que é contra o normativo do banco”* (fl. 79).

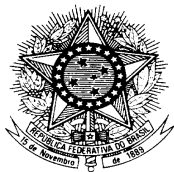
O reclamado, no depoimento pessoal de seu gerente-geral, explicou que *“Tirou a função comissionada do reclamante por força do ato de insubordinação praticado na reunião; tal ato de insubordinação consistiu na afronta do reclamante à sua pessoa, enquanto gerente geral, quando lhe foi questionado a respeito a celeridade na análise das volumosas propostas relativas às feiras agropecuárias do Cone-Sul; foi-lhe dito pelo reclamante que o ritmo dele era aquele mesmo, e que a função comissionada poderia ser retirada se a gerência não estivesse satisfeita com o trabalho dele”* (fls. 79/80).

Em que pese reconhecida a gestão por injúria, a questão não é simples de se resolver, não. São várias as nuances envolvidas na problemática.

Em primeiro lugar, saliente-se que a análise da legitimidade do ato que retirou a função comissionada do reclamante, retratada no documento de fl. 30, não pode se desvincular da constatação da existência de gestão por injúria. Examinar a questão de modo pinçado, desatrelado do contexto acima dissecado, equivaleria a revestir a sentença de absoluta incoerência.

Nesse contexto, qualquer reação do trabalhador a uma gestão pautada em arbitrariedades deve ser sopesada como uma resposta do ser humano que se sente atingido em sua honra e dignidade.

Por outro lado, o Juiz não pode desprezar que o reclamante, em seu depoimento pessoal, confessou que *“realmente aconteceu de o depoente pedir ao gerente que lhe tirasse a função comissionada, caso estivesse operando contra os normativos”* (fl. 79). Tal reação pode equivaler tão-somente a uma reação de orgulho, típica de quem, apesar de atingido, mantém-se de pé em sua honra e dignidade próprias.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
VARA DO TRABALHO DE VILHENA/RO

No entanto, a primeira testemunha do reclamante atestou que *“não presenciou o Sr. Donizete ameaçar o reclamante de perda da função comissionada, embora saiba que isto ocorreu, não sabe por causa de que fato, mas sabe que o reclamante tinha dificuldade em cumprir determinadas ordens”* (fl. 81; grifou-se).

Nesse encadeamento de idéias, conclui-se que o reclamante, no episódio específico que redundou na retirada de sua gratificação, poderia ter cometido algum ato de insubordinação (ato esse que poderia, por conseguinte, legitimar o descomissionamento).

Tal impressão poderia se fortalecer, inclusive, após o exame do informe prestado pela segunda testemunha, também do próprio reclamante, a qual vaticinou: *“pelo que ficou sabendo o motivo da perda de função foi porque o reclamante recusou-se a fazer a análise de um projeto em que faltava documentação; perguntado se ele se recusou a "fazer" ou "aprovar", responde que ele teria que fazer ambas as coisas”* (fl. 83; grifou-se).

Essas constatações fazem desse processo um atípico caso em que, ao menos no particular tocante à perda de função comissionada, poderia se pensar que ambas as partes estivessem sem razão: o reclamado, pelo ato de descomissionar o reclamante como mais um capítulo da gestão por injúria; o reclamante, por aparente insubordinação.

Todavia, percebe-se que, em meio ao contexto da gestão por injúria levada à consecução pela gerência do reclamado, a recusa do reclamante à referida análise de projeto encontrava-se amparada pelas irregularidades que o reclamado lhe forçava a aprovar.

O artigo 47 do estatuto do reclamado preceitua que *“O deferimento de operações pelo Banco da Amazônia é subordinado às normas específicas aprovadas pela Diretoria”* (fl. 118).

O artigo 22 do Código de Ética do reclamado veda a utilização do *“posto ocupado na empresa como instrumento para coagir, constranger, depreciar ou submeter outro empregado a qualquer tipo de situação capaz de ferir a dignidade pessoal”* (fl. 03).

Assim sendo, as irregularidades mencionadas na petição inicial e no depoimento pessoal do reclamante – quais sejam, as violações aos chamados *“normativos”* do reclamado – restaram suficientemente provadas pelos testemunhos a seguir reproduzidos:



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
VARA DO TRABALHO DE VILHENA/RO

Depoimento da segunda testemunha do reclamante (fl. 84)

“o depoente efetua vistorias e pré-análises; já foi procurado para "forçar a barra" no sentido de aumentar o valor de imóvel para dar a garantia mínima, em super-estimativa, por parte da Sra. Elcirene (gerente-adjunto) e dos supervisores Idalina e Carlos Henrique”

Depoimento da terceira testemunha do reclamante (fls. 227/228; grifou-se)

“algumas vezes o gerente cobrava condutas incompatíveis com as normas e procedimentos do Banco (exemplo: no caso de um financiamento, o depoente enquanto representante do jurídico não deu um parecer tão favorável e sabe que o referido financiamento foi aprovado antes mesmo de tal parecer; (...)) imagina que o cliente cujo financiamento foi aprovado antes do parecer do jurídico era de interesse do banco; o problema residia na ausência de poderes da pessoa que assinou pela empresa cliente que poderia resultar no questionamento da legalidade da dívida porventura contraída pela empresa”.

Na busca por mais elementos que pudessem confirmar ou afastar as irregularidades acima apontadas, vê-se que a segunda testemunha do reclamado, Senhor Carlos Henrique, cometeu o deslize de afirmar que “o reclamante teve quatro folgas compensatórias em 2006”; não se lembrando, porém, quantas folgas compensatórias o próprio depoente “teve em 2006, duas ou três” (fl. 87). Com isso, a referida testemunha, que “lembrou” quantas folgas o reclamante teve em 2006, mas esqueceu-se de suas próprias folgas no mesmo ano, muito mais do que prodigiosa memória, demonstrou estar visivelmente instruída a ajudar o reclamado, confundindo subserviência profissional com deslealdade processual, beirando o crime de falso testemunho. Não resta ao julgador senão, na apreciação da prova segundo seu livre convencimento, valorar o testemunho com extrema reserva.

Registre-se que, do contato pessoal com a testemunha em audiência, analisa-se uma série de circunstâncias que os autos não podem registrar, tais como a expressão facial, o tom de voz, a segurança e o maior ou menor nervosismo de cada testemunha.

Por tudo isso é que se depreendeu que a segunda testemunha do reclamado tem peso probatório quase zero, desmistificando as informações relativas a reclamações de clientes do reclamado contra o reclamante.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
VARA DO TRABALHO DE VILHENA/RO

A propósito, ao atestar desconhecimento de fato que lhe comprometia (visto seu nome mencionado no informe da segunda testemunha do reclamante), a segunda testemunha do reclamado mostrou-se útil apenas para reforçar a presunção de ordens da gerência ao reclamante em contrariedade aos normativos do reclamado, conforme abaixo se confronta:

Depoimento da segunda testemunha do reclamante (fl. 84):

“o depoente efetua vistorias e pré-análises; já foi procurado para "forçar a barra" no sentido de aumentar o valor de imóvel para dar a garantia mínima, em super-estimativa, por parte da Sra. Elcirene (gerente-adjunto) e dos supervisores Idalina e Carlos Henrique”.

Depoimento da segunda testemunha do reclamado (fl.86; grifou-se):

“desconhece se a gerência deu alguma ordem ao reclamante em contrariedade aos normativos do banco”

Há prova suficiente de que o reclamante sempre foi profissional competente e zeloso no exercício de suas atribuições. A primeira testemunha ouvida logrou qualificá-lo de “*profissional competente*”, afirmando-o “*com base nos anos em que trabalharam juntos como supervisores e no dia a dia de trabalho*” (fl. 82). A terceira testemunha do reclamante, então advogado do reclamado, acresceu que “*costumava tirar suas dúvidas a respeito dos normativos constantes dos manuais com o reclamante, julgando-o muito bom nisso*” (fl. 228).

No sentido de ratificar a competência do e boa produtividade do reclamante, as avaliações semestrais anexas às fls. 231/237 indicaram nota “9” ou “10”. Não há como reputar-se idônea a avaliação de fl. 230 (nota “6”), realizada às vésperas da perda de função. Tal avaliação realizou-se apenas quatro meses após as avaliações anteriores (fls. 231/232). Ora, em anos anteriores (2005 e 2006) as avaliações foram realizadas a cada seis meses, conforme se depreende dos documentos de fls. 234/237. Isso demonstra que o reclamado precipitou a avaliação negativa para tentar justificar o descomissionamento e a perda de função do reclamante.

A primeira testemunha do reclamado, gerente-adjunto, afirmou que “*com relação ao suprimento de eventual falta de requisitos em determinado projeto, a gerência recomenda aos analistas que observem as questões com olhos de empreendedor, visando ao atendimento dos interesses do cliente e do banco*” (fl. 84). Mas não é interessante para o reclamado que metas sejam atingidas artificialmente, fechando-se negócios sem o preenchimento dos devidos requisitos. Do mesmo modo, não é bom a nenhum cliente beneficiar-se de violação aos normativos do Banco.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
VARA DO TRABALHO DE VILHENA/RO

Ante o conjunto probatório que aponta para a proporcionalidade da reação do reclamante, reputa-se legítimo o seu direito de, no exercício válido e regular de suas funções, descumprir ordens manifestamente contrárias aos normativos do Banco reclamado.

Até porque o empregado é sujeito e não objeto da relação de trabalho e, como tal, não lhe podem ser impostas condutas que violem a sua integridade física, intelectual ou moral, não estando o empregado obrigado a cumprir ordens moralmente ilegítimas, que o diminuam ou que o coloquem em grave risco.

Como ensina a doutrina de Daniel Sarmento, ao lidar com o princípio da proporcionalidade, *“o aplicador do direito deve buscar um ponto de equilíbrio, tendo como norte o princípio da dignidade da pessoa humana que condensa e sintetiza os valores fundamentais que esteiam a ordem constitucional vigente”*.²

Porquanto proporcional a resistência, o exemplo dado pelo reclamante, longe de configurar insubordinação, afigura-se digno de aplauso, uma vez que o trabalhador tem o dever de resistir às ordens ilegais ou moralmente ilegítimas. Não vale ao reclamado, como justificativa, a necessidade de aprovação de negócios para cumprimento de metas, sob pena de os fins justificarem os meios, ainda que a custo da degradação total da moral e da legalidade.

Se válido foi o direito de resistência do reclamante, via de consequência reputa-se ilegítimo o seu descomissionamento, que, com fulcro nos artigos 9º e 468 da CLT, ora se declara nulo de pleno direito, até que uma comissão interna do reclamado analise os atos praticados pelo reclamante na gestão de sua carteira.

Dessa feita, condena-se o reclamado para que, de imediato, restitua ao reclamante a função de assistente de gerente, exercida até 09 de julho de 2008, determinando-se que a gratificação de R\$591,35 (ou valor atual relativo à função respectiva) volte a ser paga mensalmente, com projeção até que seja feita “nova avaliação de seu desempenho funcional, por comissão imparcial, isenta”, deferindo-se o pedido nos estritos termos do pedido da alínea 'c' do rol de fls. 25/26.

A mencionada Comissão avaliadora deverá ser designada pela Superintendência Regional à que encontra-se vinculada a Agência Vilhena do reclamado. A Comissão de Ética a que alude o artigo 27 do Código de Ética (fl. 03) deverá ser oficiada, bem como a Direção do reclamado na cidade de Belém.

² SARMENTO, Daniel. A ponderação de interesses na Constituição Federal, p. 105 *apud* MEIRELES, Edilton . Abuso do Direito na relação de emprego, LTr, p. 83.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
VARA DO TRABALHO DE VILHENA/RO

A decisão, nesse particular, também tem arrimo nos princípios da irredutibilidade salarial, insculpido no artigo 7º, VI da Constituição da República; da estabilidade econômica e dignidade da pessoa humana, certo que a gratificação de função poderia ser suprimida, com retorno a cargo efetivo, desde que por justo motivo (não configurado *in casu*).

Decretada a nulidade do ato que resultou no descomissionamento do reclamante, é corolário lógico a conclusão pelo rebaixamento hierárquico com a passagem de assistente de gerente para a função de “operativo”, fato corroborado pelas três testemunhas do reclamante e até pela segunda testemunha do reclamado.

Havendo notícia nos autos de rebaixamento hierárquico com perda de função e descomissionamento por parte de outros empregados além do reclamante, evidencia-se a extrapolação do assédio individual, transcendendo o âmbito pessoal do reclamante e configurando mais um fator agravante no contexto da gestão por injúria.

O quadro fático descortinado na instrução processual revela a quebra do padrão mínimo de respeito à dignidade do trabalhador, pois o fato de estar subordinado não significa estar em posição moral inferior.

A pretensão indenizatória encontra amparo em toda a principiologia constitucional e legal plasmada pela **dignidade da pessoa humana; função social dos contratos e da empresa e boa-fé**. É princípio fundamental inserido no artigo 1º, III da Constituição da República a dignidade da pessoa humana, princípio que traz ínsita a função social da empresa. Já a função social da propriedade prevista no inciso XXIII do artigo 5º e no inciso III do artigo 170, ambos do texto constitucional, encontra-se permeada pela valorização do trabalho humano, valor insculpido no inciso IV do artigo 1º e no *caput* do já mencionado artigo 170, cujo inciso VIII – por sua vez – preconiza a busca do pleno emprego.

A contraprestação recebida por qualquer trabalho possui natureza eminentemente alimentar, o que também atrai a incidência dos princípios de probidade e boa-fé do artigo 422 do Código Civil, os quais possuem função integrativa e são plenamente aplicáveis às relações de trabalho, rendendo ensejo à conclusão de que comete abuso de direito quem contraria a boa-fé, o que se verifica na gestão por injúria.

Nessa esteira, aplicados todos os princípios aqui ventilados, uma vez infringida a boa-fé contratual pelo empregador, forçosa a aplicação de sanção que sirva de desestímulo à reiteração da prática.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
VARA DO TRABALHO DE VILHENA/RO

Considerando que a conduta do reclamado – que responde pelos atos de seus prepostos, nos termos do artigo 932, III do Código Civil – foi lesiva à honra e à dignidade do reclamante, causando-lhe angústia e frustração pela conduta arbitrária e violadora do Código de Ética do Banco; rebaixamento hierárquico e injusta perda de função comissionada, resta indubitável o dano moral ocasionado e a relação de causalidade entre o ato e o efeito, pelo que deve ser deferida a indenização por danos morais.

Sendo o reclamado sociedade de economia mista, instituição financeira de grande porte, fixa-se a indenização por danos morais (artigos 5º, V e X, da Constituição da República; 186, 187 e 927 do Código Civil), em **RS\$36.554,55 (trinta e seis mil, quinhentos e cinquenta e quatro reais e cinquenta e cinco centavos), valor equivalente a 15 (quinze) remunerações líquidas do reclamante**, tomando por base o contracheque de agosto de 2008 (fl. 34), último mês antes do ajuizamento da reclamatória.

O valor arbitrado leva em conta o caráter pedagógico da pena; a capacidade econômica da instituição financeira, sem desprezar as atenuantes (no caso, a descaracterização do assédio moral, pulverizado na gestão por injúria, ante a ausência de perseguição exclusiva e deliberada), a fim de que a indenização não signifique enriquecimento sem causa.

Por fim, não se pode deixar de lembrar que o segmento bancário é um dos que mais registra doenças ocupacionais no Brasil, se não for o recordista. É fato notório que os bancários adoecem pelas más condições de trabalho e a pressão constante por metas abusivas impostas pelas instituições financeiras. Há muito que aos antigos casos de LER/DORT vêm se somando situações de transtornos mentais e danos psíquicos resultantes de práticas nocivas no ambiente de trabalho.

Sabendo-se que o contrato de trabalho do reclamante mantém-se intacto e perdura; esta sentença reveste-se da intenção de compelir o gerente-geral do reclamado (Sr. Donizete Borges) a refletir e rever seus conceitos de interrelacionamento e gestão, devendo instruir, no mesmo sentido, a gerência-adjunta e os supervisores, a fim de que, equacionadas as diferenças, seja alcançada a harmonia do ambiente de trabalho e a saúde física e espiritual de todos os funcionários da Agência Vilhena do reclamado (e, conseqüentemente, de suas famílias).

Se o gerente-geral também sofre pressões descabidas da Superintendência, que esta também reveja seus conceitos. Se a Superintendência sofre pressões da matriz, idem.

Que, então, todos reflitam e consigam dar respostas mais éticas e humanas no cotidiano laboral, sem deixar de lado a competitividade inerente à atividade bancária. Competitividade e busca por melhores resultados, sim. Gestão por injúria ou assédio moral, não.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
VARA DO TRABALHO DE VILHENA/RO

DA VEDAÇÃO À TRANSFERÊNCIA ABUSIVA

À luz do artigo 469, *caput*, da CLT, a regra é a vedação de transferência do empregado, pelo empregador, sem a anuência daquele, para localidade diversa da que resultar do contrato.

Entretanto, essa proibição é mitigada na hipótese de necessidade de serviço, mediante pagamento de adicional, consoante dispõe o § 3º do referido preceito da CLT. Em caso de necessidade de serviço o empregador poderá transferir o empregado para localidade diversa da que resultar do contrato, não obstante as restrições do artigo anterior, mas, nesse caso, ficará obrigado a um pagamento suplementar, nunca inferior a 25% (vinte e cinco por cento), dos salários que o empregado percebia naquela localidade, enquanto durar essa situação.

Em depoimento pessoal, o gerente-geral do reclamado afirmou que *“na gestão anterior à do depoente, tem conhecimento de que o reclamante poderia ter sido transferido para outra cidade (Buritis), o que acabou não acontecendo porque o reclamante teve êxito no seu recurso administrativo”* (fl. 80).

Se o reclamante obteve êxito em seu recurso administrativo (fls. 201/202), é porque a sua transferência para a cidade de Buritis não se cercava do requisito indispensável para sua efetivação, qual seja, a imperiosa necessidade de serviço.

Sob o signo da coerência, uma vez caracterizada a gestão por injúria, foge do razoável cogitar-se de transferência do reclamante a essa altura, após 10 (dez) anos de serviços prestados na Agência Vilhena – que se completarão no próximo mês de agosto de 2009, provavelmente antes do trânsito em julgado desta reclamatória.

Em outras palavras: se o reclamante fosse transferido para Buritis ou outra cidade para a qual não tenha interesse na mudança, resultaria presumida a retaliação em face do próprio resultado desse julgamento.

Também se leva em conta que o reclamante sempre teve seu desempenho muitíssimo bem avaliado, conforme se infere dos documentos colacionados às fls. 231/237, os quais retratam grau “9” ou “10”, prevalecendo sobre o grau “6” apostado na avaliação de fl. 230, estranhamente realizada quatro meses após as avaliações anteriores (fls. 231/232), quando em anos anteriores (2005 e 2006) as avaliações eram realmente semestrais, ou seja, a cada seis meses, conforme se depreende dos documentos de fls. 234/237.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
VARA DO TRABALHO DE VILHENA/RO

Certo e justo que o reclamante não pode ser punido pelo resultado deste processo; considerando que esta sentença visa a melhorar (e não piorar) a situação dos trabalhadores, aí incluídas as gerências, por meio da reflexão e mudança de paradigmas comportamentais, acolhe-se o pedido da alínea “F” do rol de fl. 26, **condenando o reclamado à obrigação de não transferir o reclamante sem que cumulativamente estejam presentes a anuência obreira e a existência de imperiosa necessidade de serviço e motivação técnica razoável, apuradas de acordo com os normativos do reclamado.**

DAS HORAS EXTRAS

Declara-se, *prima facie*, a prescrição das rubricas anteriores a 15 de setembro de 2003, quinquênio anterior à propositura da ação, nos termos do artigo 7º, XXIX da Constituição da República, julgando-se as mesmas extintas, com resolução de mérito, conforme artigo 269, IV do CPC.

O reclamante se diz credor de horas extras relativas ao período em que trabalhou como supervisor da carteira de crédito rural, no qual deveria se sujeitar a uma jornada de 8 (oito) horas diárias mas trabalhava das 08 às 18 horas, com uma hora de intervalo. Outrossim, entende fazer jus às horas extras dos domingos trabalhados em feiras agropecuárias (13 às 22 horas), ressaltando que também trabalhava, após o expediente interno, das 19 às 22/22h30min por 3 (três) noites durante as feiras. Por último, o reclamante pleiteia as horas extras referentes ao período em que trabalhou como assistente de gerente, no qual a jornada também excedia cerca de uma hora.

O reclamado defendeu-se alegando que o reclamante “*propositadamente deixa de mencionar o recebimento de diárias e quilometragens*”; sustentando que eventuais extrapolações de jornada “*eram compensadas com as chamadas folgas administrativas*” (fl. 92).

– **Das Horas Extras relativas ao trabalho em feiras agropecuárias:**

O reclamante admitiu que “*quando trabalhava em feiras agropecuárias em Colorado e Cerejeiras, recebia diárias e quilometragem, o que não ocorria na feira de Vilhena*” (fl. 79) Em idêntico sentido, a primeira testemunha do reclamado informou que “*o reclamante recebia diárias e quilometragens quando trabalhava nas feiras de Colorado e Cerejeiras; na feira de Vilhena o reclamante recebia quilometragem*” (fl. 85).

Não há, porém, como confundir-se o pagamento das diárias retratadas nos documentos de fls. 203/206 com a contraprestação pelas horas trabalhadas nas feiras agropecuárias, considerando o depoimento pessoal do reclamado, segundo o qual “*a diária, atualmente no valor de R\$ 161,00, destina-se ao custeio de hospedagem,*



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
VARA DO TRABALHO DE VILHENA/RO

alimentação, com quilometragem por fora, sem necessidade de prestação de contas” (fl. 81).

Nota-se que os controles de jornada do reclamado, todos juntados às fls. 127/193, demonstram sem exceção a marcação dos chamados horários britânicos, que refletem verdadeira ficção, posto que humanamente impossível o cumprimento de jornadas idênticas sem variações mínimas.

Conforme entendimento consagrado na Súmula 338, item III, do Tribunal Superior do Trabalho, **“Os cartões de ponto que demonstram horários de entrada e saída uniformes são inválidos como meio de prova, invertendo-se o ônus da prova, relativo às horas extras, que passa a ser do empregador, prevalecendo a jornada da inicial se dele não se desincumbir”**.

Nessa esteira, o reclamado desincumbiu-se do ônus da prova quanto ao labor nas feiras agropecuárias, ante a evidente contradição existente entre a petição inicial, segundo a qual **“Nas feiras, aos domingos trabalhava em média, das 13 às 22 horas”**, ao passo que, em depoimento pessoal, o reclamante confessou que **“quando trabalhou aos domingos, o normal era trabalhar somente na parte da manhã”** (fl. 78).

Registre-se, ainda, o depoimento da terceira testemunha do reclamante, que **“passava nos estandes para visitar e se recorda de numa oportunidade ficar conversando com o reclamante até as 23:30/0:00 horas”**, transmitindo a idéia de que à noite o referido evento estava mais para conversa do que para trabalho.

Acolhe-se, ainda, o informe prestado pela primeira testemunha do reclamado, quando disse que **“pela exposição de 2006 o reclamante recebeu quatro folgas compensatórias”** (fls. 85/86).

Assim sendo, **não há falar-se em horas extras pelo labor em feiras agropecuárias**, não restando provado que o reclamante tenha trabalhado em tardes e noites de domingos, tampouco que laborava na parte da noite **“após ter trabalhado durante todo o dia na agência”** (fl. 04).

Quanto à extrapolação de jornada nos períodos em que o reclamante exerceu as funções de supervisor da carteira de crédito rural e assistente de gerente, cumpre distinguir os períodos.

– **15/09/2003 até 12/10/2005:**

Como supervisor da carteira de crédito rural, alega o reclamante que trabalhava das 08 às 18 horas, com uma hora de intervalo.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
VARA DO TRABALHO DE VILHENA/RO

Em depoimento pessoal, o reclamante admitiu que “do início de 2005 para cá, passou a trabalhar na jornada de 08:00 às 14:00 horas, sem intervalo algum” (fl. 79). Com isso, cai por terra o alegado excesso de jornada do ano de 2005.

Mais adiante, a jornada da petição inicial (08 às 18 horas) esbarra parcialmente em outras limitações do depoimento pessoal do reclamante, *in verbis*:

“A jornada do reclamante era das 08:00 às 14:00 e das 15:00 às 17:00 horas, de segunda à sexta-feira; no mínimo três vezes por semana havia reuniões das quais o depoente participou na época em que era supervisor, tais reuniões encerravam-se às 18:00/18:15 horas; às sextas-feiras, mais especificadamente, o depoente costumava sair às 17:00/17:30 horas” (fl. 78)

À confissão do reclamante soma-se a confissão do reclamado, ao dizer que “não sabe informar o horário em que o reclamante trabalhava quando era supervisor, porque não estava na sua gestão” (fl. 80; grifou-se).

Em depoimento pessoal, o preposto que **desconhece** fato essencial da lide incorre em confissão.

A disposição constante do art. 843, § 1º, da CLT, é esclarecedora ao facultar ao empregador fazer-se substituir por preposto que seja conhecedor dos fatos envolvidos na demanda, porque o desconhecimento de fato essencial ao deslinde da questão importará na *ficta confessio* quanto à matéria deduzida.

A respeito do tema, leciona WAGNER GIGLIO:

*“A confissão real é a expressa; a ficta é apenas uma presunção relativa de veracidade dos fatos alegados pela parte contrária, desde que verossímeis e coerentes com as demais provas dos autos, **uma penalidade que se impõe a quem não comparece para depor ou, comparecendo, se recusa a responder às perguntas que lhe forem formuladas. (...) O resultado será o mesmo, a saber, será tida como confessa a parte que comparece e, embora não se recuse a responder, afirme ignorar os fatos**”* (“Direito Processual do Trabalho”, 8ª ed. -São Paulo: LTr, 1993 - p. 244; grifou-se)

Sopesando os elementos de prova acima analisados, reconhece-se a jornada de trabalho do reclamante, no período de 15 de setembro de 2003 até 31 de dezembro de 2004, considerando a prescrição quinquenal, das 08:00 às 17:00 horas



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
VARA DO TRABALHO DE VILHENA/RO

de segunda a sexta-feira, com uma hora de intervalo intrajornada, com 3 (três) extrapolações semanais até 18:00 horas.

Defere-se parcialmente o pedido de horas extras do período trabalhado na função de supervisor (15/09/2003 até 31/12/2004), com reflexos em férias com um terço; 13º salário e FGTS, além de projeção do descanso semanal remunerado, restritivamente ao período da condenação.

Considerar-se-ão as horas que extrapolarem a jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, que deverão ser apuradas em liquidação de sentença, com limitação à jornada acima fixada. Consideram-se como extraordinárias as horas excedentes da quadragésima quarta semanal, não se computando na apuração do módulo semanal as horas extras eventualmente computadas na apuração pelo módulo diário, a fim de se evitar o pagamento dobrado.

Para o cômputo das horas extras, deve-se observar:

- a) a evolução salarial do reclamante, conforme contracheques juntados aos autos;**
- b) o adicional de 50%;**
- c) o divisor de 220 (Súmula 343 do TST);**
- d) os dias efetivamente trabalhados, com intervalo intrajornada diário de uma hora;**
- e) a base de cálculo, na forma da Súmula 264 do Colendo TST.**

- **A partir de 13/10/2005**

Como assistente de gerente, alega o reclamante que trabalhava das 08 às 18 horas, com uma hora de intervalo.

O depoimento pessoal obreiro, acima parcialmente transcrito, mais uma vez espanca o direito às horas extras. A jornada das 08:00 às 14:00 horas restou absolutamente confessada pelo reclamante, inexistindo prova de extrapolação da jornada em uma hora, até porque eventuais reuniões eram realizadas na parte da manhã.

O pleito ainda se fragiliza ainda mais se for observada incoerência do relato da petição inicial.

Ao pedir o pagamento de horas extras, o reclamante aduz que a jornada era das 08:00 às 14:00 com extrapolação de uma hora (fl. 05, segundo parágrafo). Ao relatar o episódio do dia 09 de julho de 2008, o reclamante foi chamado para uma



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
VARA DO TRABALHO DE VILHENA/RO

reunião antes do início de sua jornada; jornada essa a qual, segundo consta no quinto parágrafo de fl. 06, iniciava-se às 09:00 horas.

O gerente-geral atual está à frente da agência Vilhena do reclamado desde maio de 2006. Cobrindo o período de outubro de 2005 até abril de 2006, a primeira testemunha do reclamante asseverou que “na época do gerente geral anterior houve folgas compensatórias de jornada, especificamente quanto às reuniões realizadas à tarde” (fl. 82), reduzindo ainda mais a viabilidade do pedido de horas extras do período.

Ora, a confusão instaurada é inafastável, na medida em que no mês de julho não vigora o horário de verão, único fator de alternância da jornada, consoante informado na própria petição inicial.

EXPEDIÇÃO DE OFÍCIOS
E AFIXAÇÃO DA SENTENÇA EM MURAL

Caracterizada a gestão por injúria, expeçam-se ofícios ao Ministério Público do Trabalho e Ministério do Trabalho e Emprego, a fim de que adotem as providências de fiscalização, investigação e persecução que entenderem pertinentes, bem como ao Sindicato dos Bancários, para conhecimento da categoria profissional dos bancários.

Quanto à pretendida afixação da sentença em mural apropriado da empresa, não há porque acolhê-la. Pelo teor da decisão (vinte e seis laudas), a afixação da decisão judicial poderia causar algum tumulto, pois dificilmente alguém conseguiria lê-la durante o expediente.

Reconhecida, no entanto, a importância da ciência da decisão para todos os empregados do reclamado, dado aos efeitos que poderão se fazer sentir em suas vidas profissionais; considerando, ainda, que poderão ter acesso ao teor da decisão por intermédio do Sindicato dos Bancários, entidade competente para a defesa dos direitos da categoria, decide-se que deverá ser afixado no mural do reclamado, pelo prazo de 5 (cinco) dias, um aviso com os seguintes dizeres: “*Foi proferida sentença nos autos do processo trabalhista movido por Marcelo Freire de Sena contra o Banco da Amazônia. Os termos da referida decisão encontram-se à disposição no Sindicato dos Bancários.*”.

O descumprimento acarretará multa diária de R\$1.000,00 (mil reais), em favor do Fundo de Amparo ao Trabalhador do Ministério do Trabalho e Emprego, até o limite de trinta dias.

LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
VARA DO TRABALHO DE VILHENA/RO

Ao contrário do suscitado pelo reclamado, nenhuma das condutas previstas no artigo 17 do CPC pôde ser vislumbrada na conduta do reclamante, que agiu ao longo da demanda com a lealdade e boa-fé que se esperam das partes.

O reclamante não deduziu pretensão contra texto expresso de lei ou fato incontroverso, apenas pretendeu adequá-lo ao texto legal que entendeu pertinente à matéria sob análise. O reclamante não usou do processo para conseguir objetivo ilegal e não opôs resistência injustificada ao andamento do processo.

Demais disso, o reclamante não procedeu de modo temerário em qualquer incidente ou ato do processo; não provocou incidente manifestamente infundado nem tampouco alterou a verdade dos fatos. Sabe-se que a nenhuma parte é dado produzir confissão ou prova em desfavor de sua pretensão e que incoerências entre a petição inicial e os depoimentos podem ocorrer por falhas de comunicação entre o advogado e o cliente, à luz das regras de experiência (artigo 335 do CPC), visto que o magistrado sentenciante exerceu a advocacia.

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

Indefere-se a pretensão, porquanto não atendidos os pressupostos previstos no artigo 14 da Lei nº 5.584/70 e nas Súmulas 219 e 329 do Colendo TST.

GRATUIDADE DE JUSTIÇA

Considerando o preenchimento dos requisitos ante a declaração aposta no item III de fl. 25, defere-se ao reclamante o beneplácito da gratuidade de justiça, com amparo no artigo 790, §3º da CLT e na Orientação Jurisprudencial 331 da SDI-I do Colendo TST.

JUROS E CORREÇÃO MONETÁRIA

O DL 75/66 indica que a atualização monetária deve ser contada a partir da época própria para o pagamento, assim entendido o 5º dia útil do mês subsequente ao laborado, aplicando-se o entendimento do art. 459, § 1º, da CLT (Súmula 381 do TST).

Em se tratando de indenização por danos morais, cujos valores são fixos e acabados, o termo inicial da correção monetária é a data da fixação, ou seja, a data de prolação da sentença (ou do acórdão que porventura vier a reformá-la quanto ao valor), por aplicação analógica do recente Enunciado sobre o tema:



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
VARA DO TRABALHO DE VILHENA/RO

Enunciado 52 (1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho). **RESPONSABILIDADE CIVIL. DANOS MORAIS. CORREÇÃO MONETÁRIA. TERMO INICIAL. O TERMO INICIAL DE INCIDÊNCIA DA CORREÇÃO MONETÁRIA SOBRE O VALOR FIXADO A TÍTULO DE INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS É O DA PROLAÇÃO DA DECISÃO JUDICIAL QUE O QUANTIFICA.**

Os juros serão computados do ajuizamento da ação, à base de 1% ao mês, de forma simples, na forma do art. 883, da CLT e Súmula 200 do TST.

ENCARGOS FISCAIS E PREVIDENCIÁRIOS

Ante a natureza indenizatória da indenização por danos morais, sobre o respectivo valor não incidem encargos fiscais e previdenciários.

No que tange às horas extras e reflexos, deverá o reclamado comprovar os recolhimentos previdenciários e fiscais incidentes, nos termos dos artigos 43, da Lei 8.212/91 e 46 da Lei 8.541/92, devendo reter do crédito do reclamante as importâncias relativas aos mencionados recolhimentos, observando-se os períodos supra e a Súmula 368 do TST.

Parâmetros para o recolhimento previdenciário:

- a) o reclamado é responsável pelo recolhimento tanto das contribuições sociais devidas pelo reclamante quando das devidas por ele próprio, empregador, mas autorizada a dedução dos valores cabíveis ao empregado, eis que o art. 33, § 5º da Lei 8.212/91 não repassa ao empregador a responsabilidade pelo pagamento do valor relativo ao empregado, mas tão-somente a responsabilidade pelo recolhimento;
- b) deverá o reclamado reter do crédito do reclamante as importâncias relativas aos recolhimentos que a este cabem, devendo observar o limite máximo do salário de contribuição;
- c) a apuração dos valores devidos a título de contribuição social será feita mensalmente (mês a mês), ou seja, de acordo com a época própria.

DISPOSITIVO

Isto posto, reconhecendo-se a prescrição das parcelas anteriores a 15 de setembro de 2003, extintas com resolução de mérito (artigo 7º, XXIX da Constituição



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
VARA DO TRABALHO DE VILHENA/RO

da república e 269, IV do CPC), julga-se **PROCEDENTE EM PARTE** o pedido deduzido por **MARCELO FREIRE DE SENA** em face de **BANCO DA AMAZÔNIA S/A – BASA**, nos termos da fundamentação, que passa a integrar o presente *decisum* como se aqui estivesse transcrita, condenando o reclamado no cumprimento das seguintes obrigações e pagamento das seguintes rubricas:

- a) recolocar o reclamante na função de assistente de gerente, exercida até 09 de julho de 2008, determinando-se que a gratificação de R\$591,35 (ou valor atual relativo à função respectiva) volte a ser paga mensalmente, com projeção até que seja feita “*nova avaliação de seu desempenho funcional, por comissão imparcial, isenta*” (nos estritos termos da alínea 'c' do rol de fls. 25/26), a ser designada pela Superintendência Regional à que encontra-se vinculada a Agência Vilhena do reclamado, ante a declaração de nulidade do ato de descomissionamento;
- b) obrigação de não fazer, vedando a transferência do reclamante para outra agência que não seja a da cidade de Vilhena, sem a existência de imperiosa necessidade de serviço e motivação técnica razoável;
- c) indenização por danos morais, no importe de R\$36.554,55 (trinta e seis mil, quinhentos e cinquenta e quatro reais e cinquenta e cinco centavos);
- d) horas extras do período compreendido entre 15/09/2003 e 31/12/2004, com reflexos em férias com um terço; 13º salário e FGTS, além de projeção do descanso semanal remunerado.

Em atenção ao disposto no art. 832, §3º da CLT, observados os artigos 214 e 276, § 4º, do Decreto nº 3048/99, discrimina-se como sendo de natureza indenizatória a indenização por danos morais e os reflexos de horas extras em férias e FGTS, sendo de natureza salarial as horas extras e reflexos em 13º salário.

Expeçam-se ofícios, com cópia desta sentença, ao Ministério Público do Trabalho; Ministério Público Federal; Ministério do Trabalho e Emprego e Sindicato dos Bancários, conforme fundamentação.

Oficiem-se, ainda, a Comissão de Ética e a Presidência do reclamado, na cidade de Belém.

Após a intimação das partes desta sentença, deverá ser afixado em mural da Agência Vilhena do reclamado, pelo prazo de 5 (cinco) dias, um **aviso** com os seguintes dizeres: “*Foi proferida sentença nos autos do processo trabalhista movido por*



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
VARA DO TRABALHO DE VILHENA/RO

Marcelo Freire de Sena contra o Banco da Amazônia. Os termos da referida decisão encontram-se à disposição no Sindicato dos Bancários.”; sob pena de multa diária de R\$1.000,00 (mil reais), em favor do Fundo de Amparo ao Trabalhador do Ministério do Trabalho e Emprego, até o limite de trinta dias.

Custas, pelo reclamado, no importe de R\$ 760,00 (setecentos e sessenta reais), calculadas sobre o valor dimensionado à condenação (R\$38.000,00).

Intimem-se as partes, considerando a publicação desta sentença em horário posterior ao designado, considerando a realização de audiências na parte da manhã e na parte da tarde do dia de hoje.

Nada mais.

Vilhena, 27 de maio de 2009 (quarta-feira), 21h45min.

FRANCISCO MONTENEGRO NETO
Juiz Federal do Trabalho Substituto