



PROCESSO N° TST-AIRR-50040-83.2008.5.10.0007

A C Ó R D ã O
(1ª Turma)
GMHCS/me

AGRAVO DE INSTRUMENTO DO BANCO DO BRASIL. PRELIMINAR DE NULIDADE POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. INOCORRÊNCIA. Estando devidamente apreciados os aspectos fáticos e jurídicos suscitados nos embargos de declaração, inviável a alegação de deficiência na entrega da prestação jurisdicional. Inviável, por outro lado, à luz da Súmula 184 e 297 desta Corte, a arguição de nulidade por incompletude na prestação jurisdicional quando não são opostos embargos de declaração com o fim de buscar a expressa manifestação das matérias reputadas sem análise.

AÇÃO CIVIL PÚBLICA. ASSÉDIO MORAL. LEGITIMIDADE ATIVA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. 1. Hipótese em que o Tribunal regional consignou que o Ministério Público do Trabalho "ingressa com a presente ação com o objetivo de tutela inibitória - consistente em 'não permitir, não tolerar e não submeter seus empregados por meio de seus prepostos ou superiores hierárquicos, a situações que evidenciem assédio moral' -, além de pugnar pela condenação em obrigação de fazer - constituição de comissão para fins de eliminação da prática de assédio moral - e em obrigação de pagar dano moral coletivo", asseverando, ainda, que "Cumpre registrar que os direitos trabalhistas, na sua quase integralidade, são regidos por normas de ordem pública e pelo princípio da indisponibilidade, os quais ultrapassam a vontade das partes envolvidas (empregado e empregador). A Constituição, por sua vez, elegeu-os a categoria de direitos sociais fundamentais, ligados que estão ao valor social do trabalho, à sobrevivência do trabalhador e sua dignidade como pessoa humana, emergindo, pois, dessas vertentes a indisponibilidade desses direitos"; razão por que reconheceu a legitimidade ativa, ao fundamento de que "Nessa perspectiva, já ressaí a legitimidade do Parquet pela relevância social do objeto desta ação, onde discute-se lesão a direito fundamental dos trabalhadores, em especial o direito à dignidade humana, ressaltando que a existência de assédio moral no trabalho, a despeito de também configurar uma lesão individual, atinge



PROCESSO N° TST-AIRR-50040-83.2008.5.10.0007

a categoria dos trabalhadores como um todo”. **2.** Nesse contexto, em que o Ministério Público do Trabalho insurge-se contra práticas uniformes do Banco-reclamado, inviável o seguimento do recurso de revista, na medida em que a legitimidade reconhecida pelo juízo *a quo* coaduna-se como o disposto nos arts. 129, III, da Carta Magna, 6º, VII, “d”, e 83, III, da LC 75/93, os quais autorizam a atuação do Ministério Público do Trabalho, mediante o ajuizamento de ação civil pública, na defesa dos interesses individuais homogêneos dos trabalhadores.

ASSÉDIO MORAL. DANO MORAL COLETIVO. CARACTERIZAÇÃO. 1. Hipótese em que o Tribunal regional, na análise das provas dos autos, teve por caracterizado o assédio moral praticado pelo Banco do Brasil, constatado nas diversas unidades da Federação. Tal conclusão decorreu da valoração das provas (as documentais e as testemunhais apresentadas pelo Ministério Público do Trabalho, autor da ação civil pública e pelo Banco do Brasil, reclamado). Registrou a Corte julgadora que “Compulsando a documentação colacionada pelo banco reclamado infere-se que este possuiu normativos internos com o objetivo de não permitir a prática de assédio moral dentro da instituição. Também é incontroverso que o banco possuiu um órgão de ouvidoria que também tem por atribuição receber e apurar denúncias de assédio moral. Entretanto, extrai-se do conjunto fático-probatório dos autos que as medidas institucionais adotadas pelo Banco não são eficazes, porquanto evidenciada a prática reiterada de assédio moral em diversos setores do reclamado, bem como se constata ainda a omissão deste em adotar as medidas apuratórias/repressivas pertinentes no momento do recebimento de denúncias acerca do assédio moral. Com efeito, o cotidiano dos empregados na lida do banco demonstra a ineficácia das referidas normas (...)” **2.** Portanto, inviável de análise a pretensão recursal, no sentido de que as



PROCESSO N° TST-AIRR-50040-83.2008.5.10.0007

provas apresentadas pelo réu comprovariam a sua política no combate ao assédio moral, porquanto a questão passa pela necessidade de reavaliação do conjunto fático-probatório dos autos, procedimento que não se coaduna com a natureza extraordinária do recurso de revista, à luz da Súmula 126/TST. **3.** Nesse contexto, tem-se por caracterizado o dano moral coletivo, decorrente da conduta do empregador, ensejadora da alegada violação à dignidade humana e ao valor social do trabalho ao ponto de justificar a indenização por danos morais a que foi condenado. **4.** Não se cogita, pois, de ofensa aos arts. 125, I, 319 do CPC; 5º, caput, X, LIV e LV, da CF; 186 e 927 do CCB e 820, 828 e 844 da CLT. **5.** Estando a decisão pautada na análise da prova produzida e não no ônus subjetivo de sua produção, impertinente a apontada violação dos arts. 333, I, do CPC e 818 da CLT.

DANO MORAL. VALOR DA INDENIZAÇÃO. PROPORCIONALIDADE E RAZOABILIDADE. 1. Hipótese em que o Tribunal regional considerando “a capacidade econômica do Banco réu, além, é claro, da característica e potencial do dano, inclusive em vista de sua perpetuação no tempo, aliado ao grau de culpa constatado”, teve por “razoável fixar a indenização por danos morais coletivos no mesmo valor proposto na inicial, ou seja, R\$ 600.000,00”. **2.** Nesse contexto, esse *quantum* mostra-se adequado, atingindo a finalidade punitiva educativa que visa a reprimenda e o desestímulo de atos ilícitos por parte do empregador, além de reparar o dano moral coletivo reconhecido em segundo grau. **3.** Ilesos, assim, os arts. 943 e 944, caput e parágrafo único, do CCB e 5º, V, da CF. **DETERMINAÇÃO JUDICIAL DE CONSTITUIÇÃO DE COMISSÃO DE EMPREGADOS COM OBJETIVO DE COIBIR O ASSÉDIO MORAL. 1.** O Tribunal regional consignou que “a constituição de



PROCESSO N° TST-AIRR-50040-83.2008.5.10.0007

comitê de ética pelo réu, ainda que decorrente de negociação coletiva envolvendo os sindicatos representativos das categorias econômica e profissional correlatas, além de não guardar correspondência com a pretensão da inicial, não produzirá os mesmos efeitos que a constituição de comissão de empregados na forma determinada na sentença, seja porque a previsão de constituição de comitê de ética tem vigência apenas no prazo da norma coletiva, seja porque constatado que as políticas atuais implementadas pelo banco não surtiram efeitos. Não prospera ainda a alegação de malferição ao princípio da legalidade, porquanto a determinação de constituição de comissão de empregados com objetivo de coibir o assédio moral apenas deu efetividade a um dos principais fundamentos da República (CF/88 - art. 1º), qual seja, o da dignidade da pessoa humana, ressaltando-se que restou assegurado às partes o devido processo legal, o contraditório e a ampla defesa”. **2.** Nesse contexto, não se vislumbra ofensa ao art. 7º, XXVI, da Constituição Federal uma vez que não se trata de deixar de reconhecer os ajustes coletivos, ante o entendimento do Tribunal de que o comitê instituído pelo Banco não teria a mesma finalidade da comissão de ética a que o reclamado fora condenado a constituir. **3.** Impertinente a indicação de ofensa aos arts. 5º, II e XXXIX, da CF; 412 do CCB e de contrariedade à OJ-SBDI-1-TST-54, que não disciplinam a matéria.

DETERMINAÇÃO JUDICIAL DE DIVULGAÇÃO INTERNA DA DECISÃO CONDENATÓRIA PELO RECLAMADO. 1. O Tribunal consignou que “Quanto ao pedido de divulgação, pelo réu, da decisão ao final tomada neste processo, ressalto que, a despeito do acesso à sentença ser a todos indistintamente franqueada, uma vez que a publicidade desejada encontra assento próprio na página do Tribunal, certo é que o banco tem unidades de atendimento em diversos locais do país, inclusive longínquos, nos quais o acesso à informação é, por muitas vezes, limitado. Assim, diante da relevância do tema em discussão, procede o pedido de divulgação, pelo réu, da decisão proferida por meio de mecanismos de divulgação interna”. **2.** Impertinente a indicada ofensa ao art.



PROCESSO N° TST-AIRR-50040-83.2008.5.10.0007

93, IX, da Constituição Federal da forma direta e literal, na forma com preceituada o art. 896, "c", da CLT, porquanto referido dispositivo constitucional não disciplina a matéria ora em debate.

APLICAÇÃO DE MULTA POR LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ AO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (AUTOR DA AÇÃO CIVIL PÚBLICA). 1.

O Tribunal regional não se pronunciou e o reclamado, conforme já verificado quando da análise da negativa de prestação jurisdicional, nada alegou nos embargos de declaração opostos. **2.** Inviável, portanto, à luz da Súmula 297/TST, a análise de ofensa ao art. 17, II, do CPC.

REVERSÃO DA INDENIZAÇÃO REFERENTE AO DANO MORAL COLETIVO ÀS VÍTIMAS DO ALEGADO DANO. 1.

O Tribunal regional entendeu que o montante fixado à indenização do dano moral coletivo deveria "ser revertido em benefício do Fundo de Amparo ao Trabalhador". **2.** Assim, não se cogita de ofensa ao art. 13 da Lei 7.347/85, mas de observância de seus termos.

Agravo de instrumento conhecido e não provido.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n° **TST-AIRR-50040-83.2008.5.10.0007**, em que é Agravante **BANCO DO BRASIL S.A.** e Agravado **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA 10ª REGIÃO**.

Trata-se de agravo de instrumento interposto pelo réu, Banco do Brasil, contra despacho negativo de admissibilidade da Presidência do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, pretendendo a liberação do recurso de revista.

Contraminuta e contrarrazões apresentadas às fls. 1870-1900 vêm os autos a este Tribunal para julgamento.



PROCESSO N° TST-AIRR-50040-83.2008.5.10.0007

Dispensada a remessa dos autos ao Ministério Público do Trabalho (artigo 83 do RITST).

É o relatório.

V O T O

Satisfeitos os pressupostos referentes a tempestividade (fls. 196, 206 e 211) e representação (fl. 09).

O recurso de revista do Banco do Brasil teve seu seguimento denegado, nestes termos:

“NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL.

Alegação(ões):

- violação dos artigos 5º, XXXV, LIV e LV, e 93, IX, da Constituição Federal;

- violação dos artigos 458, II, do CPC e 832 da CLT.

Preambularmente, registre-se, a admissibilidade do recurso, no particular, fica adstrita às balizas da OJSBDI-1 n° 115 do colendo TST.

O reclamado suscita a nulidade do julgado, por negativa de prestação jurisdicional, ao argumento de que, nada obstante a oposição dos embargos declaratórios, o egrégio Colegiado não os vícios apontados (contradição, obscuridade e omissões) a fls. 1.450/1.458 e 1.511/1.516.

Contudo, ao que se depreende dos aludidos embargos, a divergência da parte com a conclusão alcançada pelo egrégio Órgão fracionário não configura negativa de prestação jurisdicional, mas, em tese, possível ‘error in iudicando’, o que não justifica a oposição de embargos de declaração.

De outra parte, ainda que assim não fosse, a egrégia Turma pronunciou-se sobre as questões postas, tendo a jurisdição sido prestada, ainda que de forma contrária aos desígnios da parte, razão pela qual não há que se falar em ofensa aos artigos 93, inciso, da Lei Fundamental, 458 do CPC e 832 da CLT.

Inviável, assim, a prossecução.

ILEGITIMIDADE ATIVA.

Alegação(ões):

- violação do artigo 129, III, da Constituição Federal;

- ofensa ao artigo 6º, VII, 'a' e 'd' da Lei Complementar n° 75/1993;|

- divergência jurisprudencial.

Ao sedimentar as razões de insurreição, o Banco sustenta a ilegitimidade ativa do Ministério Público do Trabalho ‘dado o caráter individual do suposto direito já inclusive sob julgamento pela Justiça do Trabalho, em sede de reclamação trabalhista, faltando-lhe interesse de agir, por não estar em causa quaisquer interesses difusos e coletivos,...’ (fls. 1544).

Entretanto, ao que se depreende do teor da petição inicial, melhor sorte não socorre o recorrente tendo em vista o espectro institucional assegurado ao Ministério Público nos termos positivados no artigo 129, inciso III, da Lei Fundamental.



PROCESSO N° TST-AIRR-50040-83.2008.5.10.0007

Ademais, não há como confundir eventual carência de direito reivindicado com a ausência das condições da ação. Nesse sentido, louvo-me no lapidar escólio ministrado por Barbosa Moreira, verbis:

‘O exame (...) de qualquer das condições da ação tem de ser feito com abstração das possibilidades que, no juízo de mérito, vão deparar-se ao julgador: a de proclamar existente ou inexistente a relação jurídica que constitui a 'res in iudicium deducta'. Significa isso que o órgão judicial, ao apreciar a legitimidade das partes, considera tal relação jurídica 'in statu assertionis', ou seja, à vista do que se afirmou. Tem ele de raciocinar, como quem admita, por hipótese, e em caráter provisório, a veracidade da narrativa, deixando para a ocasião própria (o juízo de mérito) a respectiva apuração ante os elementos de convicção ministrados pela atividade instrutória’ (in Temas de Direito Processual, 1ª série, Ed. Saraiva, 1.988, pág. 200).

Ilesos, pois, os preceitos invocados, não havendo que se falar de dissenso jurisprudencial.

No particular, à míngua de pressuposto intrínseco de admissibilidade, o apelo não merece curso.

DANO MORAL COLETIVO.

Alegação(ões):

- violação dos artigos 5º, V e X, e 93, I, da Constituição Federal;
- ofensa aos artigos 186, 188, 189, I, 944 e 927 do Código Civil, 333,1, do CPC e 818 da CLT;
- divergência jurisprudencial.

A egrégia 2ª Turma, arrimada no acervo probatório (sobretudo na prova oral), manteve a sentença proferida em sede de ação civil pública, quanto ao reconhecimento da prática de assédio moral, com a conseqüente condenação por dano moral coletivo, conforme acórdãos coligidos a fls. 1337/1374 (RO), 1505/1507 (ED) e 1529/1530-v (ED/ED. Eis o teor da ementa:

‘ASSÉDIO MORAL. PRATICAS CONFIGURADORAS. As informações prestadas pelas testemunhas trazidas pelo réu deixam o evidente que a questão da saúde psicológica no ambiente bancário não se insere dentro das preocupações maiores que acometem os seus gestores, até porque, pelo que se extrai, não estão eles preparados para detectar com esmero a presença de tais ocorrências ou mesmo como fazer para adequadamente preveni-las e sobretudo puni-las.

A existência de assédio moral nas unidades do banco em diversas partes do território nacional, evidenciando a prática do assédio como verdadeira ferramenta de gestão, o que não pode ser admitido.

DANO MORAL COLETIVO. Os direitos sociais e individuais indisponíveis, referidos no art. 127 da CF, podem ser traduzidos como ‘...essenciais à sobrevivência e à dignidade do cidadão-trabalhador; em regra, irrenunciáveis e não podem ser cedidos a terceiros, já que o contrato de trabalho é intuito personae em relação ao trabalhador’ (Carlos Henrique Bezerra Leite).

A prática de assédio moral nas relações de trabalho do Banco do Brasil atinge toda a categoria, uma vez o direito a um ambiente de trabalho hígido e digno é assegurado a todos os empregados indistintamente.

A reparação visa preservar as regras contidas no ordenamento jurídico e os princípios que lhe dão fundamento, mormente o princípio da dignidade da pessoa humana.



PROCESSO N° TST-AIRR-50040-83.2008.5.10.0007

Havendo assim ofensa a direitos extrapatrimoniais compartilhados por toda a coletividade (empregados do banco do brasil), o reconhecimento do dano moral coletivo é medida que se impõe' (fls. 1337/1337-v).

Inconformado, o reclamado (BANCO DO BRASIL S.A.) interpõe recurso de revista, sustentando a inviabilidade da condenação por dano moral coletivo, conforme largo arrazoado sedimentado a fls. 1158/1578. Contudo, conforme se extrai da própria decisão do Colegiado em confronto com as razões de insurreição, a discussão brandida nos autos demanda incursão no terreno fático-probatório. Assim, sob a ótica processual, é inadmissível o revolvimento de fatos e provas em sede de jurisdição extraordinária (intelecção da Súmula n° 126 do colendo TST). Prescindível, pois, a indicação de ofensa aos preceitos invocados e a colação de arestos para o cotejo de teses. Nesse sentido, os seguintes precedentes: AIRR - 237700-55.2009.5.18.0011 Data de Julgamento: 10/08/2011, Relator Ministro: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 19/08/2011 e AIRR - 195340-67.2002.5.02.0053, Data de Julgamento: 11/06/2008, Relator Ministro: Maurício Godinho Delgado, 6ª Turma, Data de Publicação: DJ 13/06/2008.

Nesse contexto, não é ocioso lembrar que a missão afeta à jurisdição extraordinária cinge-se ao exame da matéria de direito. E, a propósito, o entendimento consubstanciado na Súmula n° 457 do excelso STF: '*O Tribunal Superior do Trabalho, conhecendo da revista, julgará a causa, aplicando o direito à espécie*'.

Ante o quadro evidenciado nos autos, o recurso não merece ascender à instância '*ad quem*'.".

Quanto ao primeiro aspecto recursal - negativa de prestação jurisdicional, sustenta o reclamado que o acórdão regional foi omissis quanto à apontada violação da regra jurídica da prova, especificamente, dos arts. 186 do CCB, 333, I, do CPC, 818 da CLT e 5º, LIV, da CF, por entender que o reconhecimento da existência de dano moral decorreu da presunção de ocorrência de assédio moral coletivo, sem que fosse demonstrada a repercussão à imagem, honra, intimidade e vida privada de toda a categoria, tendo o TRT embasado sua conclusão apenas em casos individualizados em face do ajuizamento de ações trabalhistas em tramitação ou julgadas improcedentes. Sustenta que tal fato demonstra que os fatos alegados não atingem a totalidade da categoria, além de que o direito brasileiro alberga tão somente a responsabilidade subjetiva, derivada da culpa ou do dolo, nos termos do art. 7º, XXVIII, da Constituição Federal.

Alega, ainda, omissão quanto à alegada falta de apreciação da prova documental por ele apresentada, que, no seu entender, seria suficiente "para rechaçar a acusação de existência de dano moral coletivo ou



PROCESSO N° TST-AIRR-50040-83.2008.5.10.0007

institucionalizado”. Diz que a falta de apreciação pelo juízo de todas as medidas adotadas, relacionadas à higidez do ambiente do trabalho e da prevenção ou repressão da prática de assédio moral ou outras condutas ilícitas cerceia seu direito de defesa, com ofensa ao art. 5º, LIV e LV, da CF.

Sustenta que pleiteou, ainda, a condenação do MPT ao pagamento de indenização, por litigância de má-fé, não apreciado pelo TRT.

Diz que não houve manifestação no acórdão regional acerca do grau de culpa, da proporcionalidade e da razoabilidade da condenação, não sendo apreciados fatos relevantes de defesa, porquanto não analisou o contido nos documentos apresentados em que ficou demonstrado que o Banco do Brasil vem investindo massivamente na prevenção e combate ao assédio moral. Sustenta que apesar de todas as medidas adotadas “jamais poderia garantir que um ou outro empregado, em desobediência aos regulamentos e medidas previstas pelo Banco, venham cometer irregularidades, assim como o próprio Ministério Público, com todo aparato Estatal, prerrogativas e legislação criminal que lhe dá respaldo, quer como fiscal da Lei ou órgão acusador (atividade-fim) possa impedir a prática de crimes, corrupção e aumento da violência, da qual toda a sociedade é grande vítima”.

Alega que o TRT não considerou o fato de ter constado na sentença que o próprio MPT em momento algum afirmou que o assédio moral seria uma prática institucionalizada, mas que ocorreu, ainda que eventualmente.

Sustenta que o acórdão foi, ainda, omissivo quanto às diretrizes a serem observadas pelo Banco e Sindicatos envolvidos no ajuste coletivo que instituiu o comitê de ética, as quais elenca como sendo “a) número de participantes; b) a remuneração respectiva (Cargo comissionado ou de confiança); c) os limites de sua atuação; d) a temporariedade ou permanência indeterminada no cargo; e) a forma de escolha dos membros; se a atuação é a nível local ou Nacional, considerando a jurisdição limitada desse Tribunal (Distrito Federal e Tocantins), caso em que deverá esclarecer também quais seriam os Sindicatos participantes e o tempo de atuação de cada participante; f) quais seriam os requisitos exigidos para a atuação dos membros da comissão (inclusive competência técnica); g) como seria avaliado essa competência técnica e pessoal, considerando que o Regional entendeu que a empregada da Ouvidoria nomeada pelo Banco era incompetente para o cargo; h) a necessidade de sigilo, ou não dos casos denunciados à comissão e sua apuração, i) outros aspectos necessários ao bom desempenho dessa Comissão, de forma a repelir e impedir, completamente, a prática de assédio moral



PROCESSO N° TST-AIRR-50040-83.2008.5.10.0007

por qualquer empregado do Banco do Brasil, seja por parte de gerentes, subordinados ou laterais (colegas de mesmo nível hierárquico), como defende o órgão ministerial, com assentimento dessa Especializada”.

Alega, ainda, que não houve análise quanto ao argumento de que a sua condenação em obrigação em fazer não prevista em lei fere o princípio da separação dos Poderes e denota a falta de razoabilidade restando omissis quanto aos arts. 2º, 5º, XXXIX e 114, § 2º, da CF e 412 do CCB e OJ-SBDI-1-TST-54.

Diz que o TRT foi omissis também sobre a alegada violação do art. 8º, VII, da LC 75/93 ao reconhecer a legitimidade do Ministério Público, visto que se trata de direitos individuais representados por um caso específico ocorrido no órgão da Ouvidoria Externa do Banco e mais outros três casos esparsos de condenação com trânsito em julgado, num quadro de mais de 110 mil funcionários e 10 mil gerentes em todo do País e mais de cinco mil pontos de trabalho.

Aponta, no tema, violação dos arts. 93, IX, da CF; 458 do CPC e 832 da CLT.

Sustenta a ilegitimidade do Ministério Público para o ajuizamento da ação civil pública, por entender que a hipótese refere-se a direito individual disponível, heterogêneo. Diz que o art. 129, III, da CF é claro ao prever a autuação do Ministério Público para o ajuizamento de ação civil pública apenas para interesses difusos e coletivos, o que sustenta não ser o caso dos autos. Aponta divergência jurisprudencial.

Acerca da condenação ao pagamento de indenização por dano moral coletivo, sustenta o reclamado que não houve prova da lesão coletiva, além de que considerado o grau de culpa, não foi observada a devida razoabilidade e proporcionalidade.

Sustenta que não se observou o estabelecimento do nexo causal entre a lesão coletiva e a conduta omissiva/comissiva do empregador. Diz não estar configurada a culpa. Alega que o TRT ao se basear em prova produzida unilateralmente pelo reclamante, sem a participação do Banco, configuraria nulidade processual, por quebra do equilíbrio entre as partes, sob pena de violação dos arts. 5º, *caput*, LIV e LV, da CF e 125, I, do CPC. Argumenta, ainda, que não há na legislação previsão de veracidade e legitimidade dos fatos e provas do Ministério Público



PROCESSO N° TST-AIRR-50040-83.2008.5.10.0007

quando for parte na ação civil pública, exceto nos caso dos arts. 319 do CPC e 844 da CLT, sob pena de ofensa aos arts. 820 e 828 da CLT.

Assevera que não pode prevalecer o entendimento de que houve ilicitude coletiva praticada pelo empregador, na medida em que das pouquíssimas ações indicadas como prova do dano moral, apenas quatro resultaram em condenação, sendo que algumas delas ainda não transitaram em julgado. Alega que os procedimentos investigatórios conduzidos pelos Procuradores Regionais do Trabalho apontados como prova do dano moral coletivo não servem como prova inequívoca do alegado assédio moral sistêmico, institucionalizado ou coletivo, uma vez que parte deles foi arquivada, outros não foram concluídos e outros resultaram nas mesmas ações individuais já utilizadas também para embasar o pleito inicial. Alega que o TRT não analisou a prova documental por ele produzida no sentido da adoção de práticas para cuidar da segurança e a saúde de seus empregados, de normativos internos para não permitir a prática de assédio moral, da existência de ouvidoria interna que recebe e apura denúncias de assédio moral. Diz ser imprescindível a valoração das provas mencionadas, sob pena de ofensa aos arts. 333, I, do CPC; 818 da CLT e 5º, LIV e LV, da CF. Por tudo, aponta violação dos arts. 186, 188, 189, I, 944 e 927 do Código Civil; 5º, LIV e LV e 7º, XXVIII, da CF; 333, I, do CPC e 818 da CLT e divergência jurisprudencial.

Acerca do valor da indenização, alega o reclamado que o TRT não observou o princípio da razoabilidade e da proporcionalidade, deixando de considerar o contido nos documentos que demonstram que o Banco vem investindo massivamente na prevenção e combate ao assédio moral. Aponta violação dos arts. 5º, V, da CF e 943 e 944 do Código Civil e divergência jurisprudencial.

Alega, ainda, ser inviável a condenação em obrigação e fazer consistente na formação de uma comissão para recebimento, apuração de denúncias, prevenção e saneamento da prática de assédio moral institucionalizado, na medida em que já existentes inúmeras outras medidas de contenção de conduta ilícita, bem com de Comissão já criada para esse fim, chamada de "Comissões de Ética", instituída por meio de acordo coletivo, composta pela empresa, pelo Sindicato e por



PROCESSO N° TST-AIRR-50040-83.2008.5.10.0007

representantes dos empregados. Aponta violação dos arts. 5º, II, XXXIX, e 7º, XXVI, da CF; 412 do Código Civil e contrariedade à OJ-SBDI-1-TST-54.

Por fim, sustenta que o deferimento do pedido de divulgação pelo recorrente da decisão final desse processo implica ofensa aos arts. 5º, II e 93, IX, da CF, na medida em que o Poder Judiciário não pode transferir ao particular a obrigação de publicação de suas decisões.

Ao exame.

Verifica-se que acerca da suposta omissão do julgado quanto à ofensa aos arts. 186 e 412 do CCB, 333, I, do CPC, 818 da CLT e 2º, 5º, LIV e XXXIX e 114, § 2º, da CF, inviável a pretendida arguição de nulidade, pois, à luz da OJ-SBDI-1-TST-118, "Havendo tese explícita sobre a matéria, na decisão recorrida, desnecessário contenha nela referência expressa do dispositivo legal para ter-se como prequestionado este".

Quanto à apontada omissão em relação à análise da prova documental apresentada pelo Banco, não se verifica o vício apontado. Como visto, o TRT não nega que o reclamado tenha editado normas internas no sentido de coibir a prática do assédio moral; entretanto, o Julgador, em juízo valorativo das provas, entendeu que as medidas institucionais não foram eficazes.

É o que se depreende do seguinte excerto da decisão regional:

"Compulsando a documentação colacionada pelo banco reclamado infere-se que este possui normativos internos com o objetivo de não permitir a prática de assédio moral dentro da instituição. Também é incontroverso que o banco possui um órgão de ouvidoria que também tem por atribuição receber e apurar denúncias de assédio moral.

Entretanto, extrai-se do conjunto fático-probatório dos autos que as medidas institucionais adotadas pelo Banco não são eficazes, porquanto evidenciada a prática reiterada de assédio moral em diversos setores do reclamado, bem como se constata ainda a omissão deste em adotar as medidas apuratórias/repressivas pertinentes no momento do recebimento de denúncias acerca do assédio moral. Com efeito, o cotidiano dos empregados na lida do banco demonstra a ineficácia das referidas normas, senão vejamos".

Assim, estando explicitados os motivos pelos quais o Julgador assim decidiu, conforme explanado às fls. 1532-1542, não se verifica a apontada deficiência na entrega da prestação jurisdicional.



PROCESSO N° TST-AIRR-50040-83.2008.5.10.0007

Acerca do pleito referente à condenação do Ministério Público do Trabalho da 10ª Região, autor da Ação Civil Pública, ao pagamento de indenização por litigância de má-fé e quanto às diretrizes a serem observadas pelo Banco e Sindicatos envolvidos no ajuste coletivo que instituiu o comitê de ética, destaco que as questões, na forma como devolvidas na preliminar em epígrafe, não foram objeto de provocação nos embargos de declaração opostos pelo Banco. Incide, ao caso, portanto, o contido nas Súmulas 184 e 297 do TST.

Acerca da fixação do *quantum* da indenização do dano moral coletivo, o TRT teve por razoável o valor de R\$600.000,00 (seiscentos mil reais), “considerando a capacidade econômica do Banco réu, além, é claro, da característica e potencial do dano, inclusive em vista de sua perpetuação no tempo, aliado ao grau de culpa constatado”. Improcede, assim, a alegação do reclamado de que não houve manifestação acerca do grau de culpa, da proporcionalidade e da razoabilidade, visto que tais parâmetros foram considerados na decisão recorrida.

Acerca da ilegitimidade ativa do Ministério Público do Trabalho da 10ª Região, a matéria foi devidamente explicitada às fls. 1524-1527, conforme se vê do seguinte excerto:

“Nessa perspectiva, já ressaí a legitimidade do Parquet pela relevância social do objeto desta ação, onde discute-se lesão a direito fundamental dos trabalhadores, em especial o direito à dignidade humana, ressaltando que a existência de assédio moral no trabalho, a despeito de também configurar uma lesão individual, atinge a categoria dos trabalhadores como um todo”.

Verifica-se, assim, que a matéria foi devidamente apreciada, razão por que à luz da OJ-SBDI-1-TST-118, “Havendo tese explícita sobre a matéria, na decisão recorrida, desnecessário contenha nela referência expressa do dispositivo legal para ter-se como prequestionado este”.

Ilesos, nesse contexto, os arts. 93, IX, da CF; 458 do CPC e 832 da CLT.

Quanto ao segundo aspecto recursal - ilegitimidade do Ministério Público do Trabalho para ajuizar ação civil pública, o Tribunal assim decidiu:

"(...)



PROCESSO N° TST-AIRR-50040-83.2008.5.10.0007

Data venia o entendimento do Exmo. Desembargador Relator, divirjo do voto condutor no tocante ao reconhecimento da ilegitimidade passiva e interesse de agir do Ministério Público do Trabalho para o ajuizamento da presente ação civil pública.

Com efeito, as ações coletivas visam a tutela dos chamados direitos metaindividuais, quais sejam, individuais homogêneos, coletivos e difusos.

De forma didática, Pedro Lenza diferencia esses direitos: a) direitos individuais homogêneos: decorrentes de origem comum, cujos titulares são determináveis; b) coletivos: detém natureza indivisível, cujos titulares determináveis (grupo ligado por uma relação jurídica-base); c) difusos: detém natureza indivisível e a titularidade é indeterminada (in Teoria Geral da Ação Civil Pública,2003).

Na inicial, o i. Ministério Público relata que recebeu denúncia noticiando a prática de assédio moral no ambiente de trabalho da Ouvidoria Externa do Banco do Brasil, perpetrado pela Sra. Odila de Lara Pinto, consistente na prática de atos de humilhação e de constrangimento, tratamento agressivo e destemperado, em especial contra quatro empregados, os quais perderam comissões e findaram por pedir aposentadoria.

Diz que foi instaurado procedimento investigatório para esse fim, com a colheita inclusive de seis depoimentos de testemunhas confirmando o assédio alegado, fato que culminou na proposta de termo de ajustamento de conduta pelo banco, o qual não foi por este aceito.

Prossegue relatando os inúmeros procedimentos investigatórios de assédio moral em desfavor do Banco do Brasil em todo o Brasil, bem como as inúmeras reclamações trabalhistas em que se evidenciam a existência de ofensa moral aos empregados pelas condutas de: retaliação a grevistas, descomissionamento como forma de punição pelo ingresso de ação judicial, isolamento de empregado portador de HIV, interferência na licença- maternidade da empregada dias após o parto, entre outras.

Acrescenta, por fim, que a política institucional do Banco do Brasil não combate eficazmente a prática de assédio moral.

Diante de tal quadro, ingressa com a presente ação com o objetivo de tutela inibitória - consistente em "não permitir, não tolerar e não submeter seus empregados por meio de seus prepostos ou superiores hierárquicos, a situações que evidenciem assédio moral" -, além de pugnar pela condenação em obrigação de fazer - constituição de comissão para fins de eliminação da prática de assédio moral - e em obrigação de pagar dano moral coletivo.

A legitimidade do Ministério Público do Trabalho, para propor Ação Civil Pública na defesa de interesses ou direitos individuais homogêneos relativos a uma classe de trabalhadores ligados entre si com o empregador ou empregadores por uma relação jurídica de trabalho, encontra amparo primeiro na Constituição Federal, já que se trata de ação constitucional prevista nos arts. 127, caput, e 129, III e IX; na Lei n° 7.347/85 (LACP), arts. 5° e 21; no CDC nos arts. 81, III, 91 e 100; na LOMPU 75/93 nos arts.83, III, 84 c/c 6° VII, d, além do art. 6° do CPC.

A Lei complementar n° 75/93 atribui ao Ministério Público do Trabalho a promoção da Ação Civil Pública no âmbito da Justiça do Trabalho para defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos (art.83, III), que na hipótese são individuais homogêneos, subespécie dos direitos coletivos.



PROCESSO N° TST-AIRR-50040-83.2008.5.10.0007

Cumpra registrar que os direitos trabalhistas, na sua quase integralidade, são regidos por normas de ordem pública e pelo princípio da indisponibilidade, os quais ultrapassam a vontade das partes envolvidas (empregado e empregador). A Constituição, por sua vez, elegeu-os a categoria de direitos sociais fundamentais, ligados que estão ao valor social do trabalho, à sobrevivência do trabalhador e sua dignidade como pessoa humana, emergindo, pois, dessas vertentes a indisponibilidade desses direitos.

Nessa perspectiva, já ressaltou a legitimidade do Parquet pela relevância social do objeto desta ação, onde discute-se lesão a direito fundamental dos trabalhadores, em especial o direito à dignidade humana, ressaltando que a existência de assédio moral no trabalho, a despeito de também configurar uma lesão individual, atinge a categoria dos trabalhadores como um todo.

Na interpretação de Carlos Henrique Bezerra Leite, da qual compartilho, ‘... as questões atinentes à legitimação ministerial para defender interesses individuais homogêneos trabalhistas encontram-se indissolúvelmente ligadas à temática da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, isto é, a questões que decorrem da principiologia que fundamenta o próprio Estado democrático de direito brasileiro, cuja guarda foi confiada ao MP, como um todo, e ao MPT, em particular, pois este, no exercício específico da sua função promocional tem a missão institucional e permanente de zelar pela defesa da ordem jurídica trabalhista e dos direitos ou interesses sociais e individuais indisponíveis dos trabalhadores (CF, art. 127, caput)’ (Ação Civil Pública, pág. 247). Registre-se que a Ação Civil Pública tem perfil constitucional (art. 127), e tem por objeto proteger interesses coletivos lato sensu, dentre os quais se inserem os interesses ou direitos individuais homogêneos indisponíveis e disponíveis, atendendo por conseguinte a preservação da ordem jurídica. Não se trata de uma ação comum, mas de nova medida de proteção que modernamente alarga o espectro de defesa dos interesses sociais e individuais homogêneos.

Nesse contexto, emerge o interesse e a legitimidade do Ministério Público do Trabalho na defesa dos direitos relatados na inicial.

Nesse sentido já decidiu esta eg. 2ª Turma:

‘AÇÃO CIVIL PÚBLICA. MINISTÉRIO PÚBLICO. INTERESSE. ADEQUAÇÃO. Ao Ministério Público do Trabalho é dado propor ação civil pública para defesa dos interesses coletivos ou difusos dos trabalhadores, supostamente vítimas de assédio moral, quando pelas vias administrativas não se logrou alcançar o desiderato”. (RO 01242-2009-008-10-00-3, Relator: Desembargador João Amílcar, Data de Julgamento: 10/03/2011).

Diante dessas razões, impõe-se o reconhecimento da legitimidade e interesse do autor para a propositura da presente demanda.

Desta feita, voto pela rejeição da preliminar de carência de ação argüida pela reclamada”.

Alega o reclamado que o Ministério Público é parte ilegítima para ajuizar a Ação Civil Pública, “dado o caráter individual do suposto direito já inclusive sob julgamento pela Justiça do Trabalho, em sede de reclamação trabalhista, faltando-lhe interesse de agir, por não estar em causa quaisquer interesses difusos e coletivos, constitucionalmente assegurados, como prevê o artigo 129, III, da Constituição Federal. Além disso, a



PROCESSO N° TST-AIRR-50040-83.2008.5.10.0007

pretensão que embasa situações individuais não merece ser objeto de Ação Civil Pública sob pena de ofensa ao disposto nos preceitos atrás indicados”.

Diz que o autor não fez prova de outras ocorrências que justificassem sua tese de que “o Banco estaria sendo omissos em relação a eventuais ocorrências ou que as questões individuais fundantes dos pedidos seria prática administrativa institucionalizada relativa à política de pessoal do Banco.

Sustenta que o pedido está pautado em casos isolados e diversos que não envolvem origem comum.

Aponta violação do art. 129, III, da CF e divergência jurisprudencial.

Diz, ainda, que a via eleita é inadequada por não estar dentro dos regramentos processuais alusivos às ações coletivas em geral, conforme previsto no art. 91 da Lei 8.078/90 e Lei 7.347/1985.

Ao exame.

Conforme o artigo 129, III, da CF, insere-se no rol de atribuições do Ministério Público “promover o inquérito civil e a ação civil pública, para a proteção do patrimônio público e social, do meio ambiente e de outros interesses difusos e coletivos.”

Por outro lado, dispõe o artigo 83 (*caput* e inciso III) da Lei Complementar 75/93, que compete ao Ministério Público do Trabalho “promover a ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho, para defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos”.

No caso dos autos, o Tribunal regional deixa assentado que “Na inicial, o i. Ministério Público relata que recebeu denúncia noticiando a prática de assédio moral no ambiente de trabalho da Ouvidoria Externa do Banco do Brasil, perpetrado pela Sra. (...), consistente na prática de atos de humilhação e de constrangimento, tratamento agressivo e destemperado, em especial contra quatro empregados, os quais perderam comissões e findaram por pedir aposentadoria. Diz que foi instaurado procedimento investigatório para esse fim, com a colheita inclusive de seis depoimentos de testemunhas confirmando o assédio alegado, fato que culminou na proposta de termo de ajustamento de conduta pelo banco, o qual não foi por este aceito. Prossegue relatando os inúmeros procedimentos investigatórios de assédio moral em desfavor do Banco do Brasil em todo o Brasil, bem como as inúmeras reclamações trabalhistas em que se evidenciam a existência de ofensa moral aos empregados pelas condutas de: retaliação a grevistas, descomissionamento como forma de punição pelo ingresso de ação judicial, isolamento de empregado portador de HIV, interferência na licença-maternidade da empregada dias após o parto, entre outras. Acrescenta, por fim, que a política institucional do Banco do Brasil não combate eficazmente a prática de assédio moral. Diante de tal



PROCESSO N° TST-AIRR-50040-83.2008.5.10.0007

quadro, ingressa com a presente ação com o objetivo de tutela inibitória - consistente em 'não permitir, não tolerar e não submeter seus empregados por meio de seus prepostos ou superiores hierárquicos, a situações que evidenciem assédio moral' -, além de pugnar pela condenação em obrigação de fazer - constituição de comissão para fins de eliminação da prática de assédio moral - e em obrigação de pagar dano moral coletivo", asseverando, ainda, que "Cumpra registrar que os direitos trabalhistas, na sua quase integralidade, são regidos por normas de ordem pública e pelo princípio da indisponibilidade, os quais ultrapassam a vontade das partes envolvidas (empregado e empregador). A Constituição, por sua vez, elegeu-os a categoria de direitos sociais fundamentais, ligados que estão ao valor social do trabalho, à sobrevivência do trabalhador e sua dignidade como pessoa humana, emergindo, pois, dessas vertentes a indisponibilidade desses direitos"; razão por que reconheceu a legitimidade ativa do Ministério Público, ao fundamento de que "Nessa perspectiva, já ressaí a legitimidade do Parquet pela relevância social do objeto desta ação, onde discute-se lesão a direito fundamental dos trabalhadores, em especial o direito à dignidade humana, ressaltando que a existência de assédio moral no trabalho, a despeito de também configurar uma lesão individual, atinge a categoria dos trabalhadores como um todo".

Não se discute, portanto, apenas o direito dos empregados em relação aos quais se verificaram as irregularidades, mas sim de todos, atuais e futuros, que têm ou venham a manter com a demandada relação de emprego, o que evidentemente configura a hipótese de interesses ou direitos coletivos (CDC, art. 81, II).

De notar, ainda, que a Lei 8.078/90 introduziu o inciso IV ao art. 1º da Lei 7.347/85, estendendo o objeto da ação civil pública também "a qualquer outro interesse difuso ou coletivo".

Neste aspecto, cabe mencionar lição doutrinária de Ives Gandra Martins Filho, citado por Valentin Carrion em seus comentários à CLT, 25ª ed., Saraiva, p. 636, no sentido de que interesses coletivos são "caracterizados pela existência de vínculo jurídico entre os membros da coletividade afetada pela lesão e a parte contrária, origem do procedimento genérico continuativo, que afeta potencialmente todos os membros dessa coletividade, presentes e futuros, passíveis de determinação.", conceito que corresponde à situação do universo de empregados do reclamado.

Também pertinente é a definição do interesse coletivo no aspecto trabalhista de Pedro Paulo Teixeira Magnus, citado por Mauro Schiavi, "in" Ação de Reparação por Danos Morais decorrentes da Relação de Trabalho", 2ª ed. Ed. LTr, 2008, p. 156: "O interesse coletivo, no direito do trabalho é aquele de que é titular a categoria, ou uma parcela da categoria, como o grupo de empregados



PROCESSO N° TST-AIRR-50040-83.2008.5.10.0007

de algumas empresas, ou de uma empresa, ou grupo de empregados de um ou alguns setores de uma empresa. Esse interesse ultrapassa as pessoas que a integram porque indeterminado, sendo titular o grupo, cujos integrantes podem vir a ser determinados a cada momento e estão ligados entre si por pertencerem à mesma empresa, setor ou categoria profissional.”

Cumpra registrar que a legislação atinente à ação civil pública, no âmbito da Justiça do Trabalho, tem o elogiável, inovador e extremamente atualizado intento de adequar a prestação jurisdicional às aceleradas e profundas mudanças que se verificam nas relações de trabalho, de modo a assegurar quanto mais possível a efetiva e plena observância dos direitos sociais, que quase sempre terminam vulnerados, em parte ao menos, quando o direito de ação é limitado aos seus titulares.

Tal aspecto resulta muito bem explicitado em decisão proferida pelo TRT da 3ª Região, cuja ementa a seguir se transcreve:

“AÇÃO CIVIL PÚBLICA TRABALHISTA - LEGITIMIDADE DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO - As relações de trabalho já não são vistas nos dias de hoje sob o prisma individual; antes, despertam interesse nos aspectos globais, que dizem respeito a todos os trabalhadores, ou a muitos deles, pois uma única e mesma conduta ilícita pode constituir violação de direitos ou interesses de centenas e até milhares de trabalhadores. A orientação diretora das reformas processuais deste final de século aponta para a universalização da tutela jurisdicional e para a conseqüente criação de instrumentos modernos, hábeis para solucionar os conflitos envolvendo interesses difusos e coletivos em suas várias modalidades. Um desses novos instrumentos é a ação civil pública, cuja legitimidade ativa é atribuída ao Ministério Público pelo art. 129, III, da Constituição da República. A par dessa atribuição constitucional, a Lei Complementar nº 75/93, em seu art. 83, III, estabeleceu a competência do “Parquet” no âmbito da Justiça do Trabalho, para defesa de interesses difusos e coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos aos trabalhadores. Por meio da ação civil pública o “Parquet” cumpre sua missão de defender a própria ordem jurídica que assegura aqueles direitos, na tutela não somente de um grupo específico de trabalhadores, mas também dos futuros, dos ausentes, dos minoritários, dos dissidentes e dos desconhecidos, na expressão do eminente jurista Messias Pereira Donato. É de decisiva importância o comprometimento do Ministério Público e do Poder Judiciário, na aplicação deste instrumento processual relativamente novo, que é a ação civil pública, pois permitirá extrair dela todo o seu potencial de virtude e eficácia, conforme pretendeu o legislador.” (TRT 3ª R – RO 17507/99 – 5ª T – Rel. Juiz Sebastião Geraldo de Oliveira – DJMG 30/09/2000 – in Revista de Jurisprudência Trabalhista, HS Editora, nº 202, p. 92.)



PROCESSO N° TST-AIRR-50040-83.2008.5.10.0007

Vale destacar, ainda, que, para efeitos de legitimidade do Ministério Público, o excelso STF já decidiu que os interesses homogêneos são espécie dos interesses coletivos.

Colho o seguinte precedente:

"EMENTA: RECURSO EXTRAORDINÁRIO. CONSTITUCIONAL. LEGITIMIDADE DO MINISTÉRIO PÚBLICO PARA PROMOVER AÇÃO CIVIL PÚBLICA EM DEFESA DOS INTERESSES DIFUSOS, COLETIVOS E HOMOGENEOS. MENSALIDADES ESCOLARES: CAPACIDADE POSTULATORIA DO PARQUET PARA DISCUTI-LAS EM JUÍZO. 1. A Constituição Federal confere relevo ao Ministério Público como instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, incumbindo-lhe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis (CF, art. 127). 2. Por isso mesmo detém o Ministério Público capacidade postulatória, não só para a abertura do inquérito civil, da ação penal pública e da ação civil pública para a proteção do patrimônio público e social, do meio ambiente, mas também de outros interesses difusos e coletivos (CF, art. 129, I e III). 3. Interesses difusos são aqueles que abrangem número indeterminado de pessoas unidas pelas mesmas circunstâncias de fato e coletivos aqueles pertencentes a grupos, categorias ou classes de pessoas determináveis, ligadas entre si ou com a parte contrária por uma relação jurídica base. 3.1. A indeterminidade é a característica fundamental dos interesses difusos e a determinidade a daqueles interesses que envolvem os coletivos. 4. **Direitos ou interesses homogêneos são os que têm a mesma origem comum (art. 81, III, da Lei n 8.078, de 11 de setembro de 1990), constituindo-se em subespécie de direitos coletivos. 4.1. Quer se afirme interesses coletivos ou particularmente interesses homogêneos, stricto sensu, ambos estão cingidos a uma mesma base jurídica, sendo coletivos, explicitamente dizendo, porque são relativos a grupos, categorias ou classes de pessoas, que conquanto digam respeito às pessoas isoladamente, não se classificam como direitos individuais para o fim de ser vedada a sua defesa em ação civil pública, porque sua concepção finalística destina-se à proteção desses grupos, categorias ou classe de pessoas.** 5. As chamadas mensalidades escolares, quando abusivas ou ilegais, podem ser impugnadas por via de ação civil pública, a requerimento do Órgão do Ministério Público, pois ainda que sejam interesses homogêneos de origem comum, são subespécies de interesses coletivos, tutelados pelo Estado por esse meio processual como dispõe o artigo 129, inciso III, da Constituição Federal. 5.1. Cuidando-se de tema ligado à educação, amparada constitucionalmente como dever do Estado e obrigação de todos (CF, art. 205), está o Ministério Público investido da capacidade postulatória, patente a legitimidade ad causam, quando o bem que se busca resguardar se insere na órbita dos interesses coletivos, em segmento de extrema delicadeza e de conteúdo social tal que, acima de tudo, recomenda-se o abrigo estatal. Recurso extraordinário conhecido e provido para, afastada a alegada ilegitimidade do Ministério Público, com vistas à defesa dos interesses de uma coletividade, determinar a remessa dos autos ao Tribunal de origem, para prosseguir no julgamento da ação". (destaquei) (RE 163231/SP - SÃO PAULO, Relator: Min. MAURÍCIO CORRÊA, Tribunal Pleno, DJ 29-06-2001)



PROCESSO N° TST-AIRR-50040-83.2008.5.10.0007

Verifica-se, assim, que a legitimidade reconhecida pelo juízo *a quo* coaduna-se como o disposto nos arts. 129, III, da Carta Magna, 6º, VII, "d", e 83, III, da LC 75/93, os quais autorizam a atuação do Ministério Público do Trabalho, mediante o ajuizamento de ação civil pública, na defesa dos interesses individuais homogêneos dos trabalhadores.

Colho em reforço, o seguinte precedente:

“RECURSO DE REVISTA. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. LEGITIMIDADE. DIREITOS INDIVIDUAIS HOMOGENEOS. ART. 129, III, DA CF. Consoante o disposto no art. 129, III, da CF, são funções institucionais do Ministério Público, promover a ação civil pública, para a proteção do patrimônio público e social, do meio ambiente e de outros interesses difusos e coletivos. Na hipótese vertente, por meio da presente ação civil pública, o Ministério Público do Trabalho pretende coibir condutas que tipifiquem assédio moral. Como se observa, a pretensão do *parquet* se refere à defesa do patrimônio público, porquanto, além de pretender tutelar a saúde psicológica dos trabalhadores, em face da prática do assédio moral promovida pela reclamada a empregados de dois setores dentro da empresa, o ambiente de trabalho, como um todo, poderá ser afetado, deixando de ser um local de trabalho adequado e equilibrado. Dessa forma, tendo em vista a preservação dos direitos difusos da coletividade, ao Ministério Público cabe a defesa da ordem jurídica e dos interesses sociais e individuais homogêneos, hipótese dos autos, sendo legítimo, portanto, para ajuizar a presente ação civil pública. Precedentes do TST. **Recurso de revista conhecido e provido**”. (RR - 362000-18.2008.5.12.0003, Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, 8ª Turma, DEJT 18/03/2011).

Nesse contexto, ileso o art. 129, III, da CF.

O aresto da fl. 1827 trata apenas da impossibilidade de intervenção do Ministério Público, na hipótese em que não há interesse público a ser tutelado, nada dispondo sobre a legitimidade do órgão ministerial para ajuizamento de ação pública para defesa de interesses individuais homogêneos.

O aresto das fl. 1831-1832 é inespecífico, porquanto não trata da hipótese dos autos, uma vez que analisa pedido de horas extras e não de não de moral coletivo decorrente de assédio moral. Incidência da Súmula 296, I, TST.



PROCESSO N° TST-AIRR-50040-83.2008.5.10.0007

**Quanto ao terceiro aspecto recursal -
descaracterização do dano moral,** o Tribunal regional decidiu que:

“No mérito, restou também prevalente o voto desta Desembargadora Revisora, agora redatora, nos moldes descritos a seguir:

Não obstante a inegável significância do posicionamento externado pelo eminente Desembargador Relator na análise da questão de fundo devolvida a este Tribunal, peço vênua para dele dissentir, nos moldes descritos a seguir:

Em recurso, insurge-se o Banco réu contra a sentença originária que o condenou não apenas a abster-se de tolerar ou mesmo submeter os seus empregados a situações e práticas que configurem assédio moral, mas também a constituir comissão para fins de recebimento e apuração de denúncias, investigação, prevenção e saneamento de práticas evidenciadoras desse ilícito, sob o fundamento de que já defende tais valores e desestimula tais condutas, o que faz por meio de políticas de pessoal implementadas em seu âmbito, ponderando ainda que, pela dimensão do seu quadro de pessoal e as características do ilícito nomeado, não há como impedir a sua ocorrência eventual, mas que, uma vez constatada a sua ocorrência, o coibi mediante aplicação de punição disciplinar aos empregados que nele incorrem.

(...)

Na inicial, o i. Ministério Público relata que recebeu denúncia noticiando a prática de assédio moral no ambiente de trabalho da Ouvidoria Externa do Banco do Brasil, perpetrado pela Sra. Odila de Lara Pinto, consistente na prática de atos de humilhação e de constrangimento, tratamento agressivo e destemperado, em especial contra quatro empregados, os quais perderam comissões e findaram por pedir aposentadoria.

Diz que foi instaurado procedimento investigatório para esse fim, com a colheita inclusive de seis depoimentos de testemunhas confirmando o assédio alegado, fato que culminou na proposta de termo de ajustamento de conduta pelo banco, o qual não foi por este aceito.

Prossegue relatando os inúmeros procedimentos investigatórios de assédio moral em desfavor do Banco do Brasil em todo o Brasil, bem como as inúmeras reclamações trabalhistas em que se evidenciam a existência de ofensa moral aos empregados pelas condutas de: retaliação a grevistas, descomissionamento como forma de punição pelo ingresso de ação judicial, isolamento de empregado portador de HIV, interferência na licença-maternidade da empregada dias após o parto, entre outras.

Acrescenta, por fim, que a política institucional do Banco do Brasil não combate eficazmente a prática de assédio moral.

Diante de tal quadro, ingressa com a presente ação com o objetivo de tutela inibitória - consistente em *‘não permitir, não tolerar e não submeter seus empregados por meio de seus prepostos ou superiores hierárquicos, a situações que evidenciem assédio moral’* -, além de pugnar pela condenação em obrigação de fazer - constituição de comissão para fins de eliminação da prática de assédio moral - e em obrigação de pagar dano moral coletivo.

Sustenta o Banco réu não ter sido omissa na apuração e desestimulação da prática de assédio moral no seio do seu quadro funcional e que o caso tomado como



PROCESSO N° TST-AIRR-50040-83.2008.5.10.0007

base pelo autor é isolado e pontual, de modo a não justificar a condenação que lhe foi imposta.

Reafirma o seu compromisso em não permitir ou tolerar a submissão de seus empregados, seja por intermédio de seus prepostos ou superiores hierárquicos, a situações que configurem a conduta ilícita nominada de assédio moral, compromisso que mantém inclusive no plano internacional, o que também coloca em prática por meio de ações e processos educativos, os quais se materializam por meio de palestras, cursos, seminários, avaliações e providências efetivas quando, eventualmente, ocorre algum desvio dessa natureza, o que se confirmaria pelos termos da sentença recorrida, quando atesta que a conduta que se quer via desta reprimir não se encontra institucionalizada em seu âmbito, encontrando a repulsa devida em seus normativos internos.

Disse atuar tanto na prevenção como na correção de eventuais desvios, tendo com um dos seus objetivos fundamentais, segundo Código de Ética vigente em seu âmbito, o respeito e a valorização aos preceitos éticos nas relações jurídicas trabalhistas que trava com os seus empregados.

Relata a existência do Programa Qualidade de Vida no Trabalho, dentro do qual se encontra a ECOA - Equipe de Comunicação e Autodesenvolvimento, cuja atribuição é auxiliar o Comitê de Administração, em cada dependência sua, nas ações que visem a qualidade de vida no trabalho, dentre outros desígnios mais.

Acrescenta o Banco réu que a Ouvidoria Interna que mantém é um canal eficiente de comunicação dos empregados com a instituição, registrando que esta não se limita à sua sede nesta Cidade, estendendo-se, em atendimento ao seu caráter itinerante, a outras mais.

Menciona por fim que o tema assédio moral vem sendo enfrentado nas várias tratativas coletivas que travou, bem como em palestras e fóruns de recursos humanos por ele patrocinados.

Nega assim o Banco réu tenha ficado provado nos autos a prática disseminada de assédio moral em quaisquer de suas dependências. Noutro sentido, afirma ter restado provado o seu compromisso no combate a essas práticas.

Nessa perspectiva, pede pelo afastamento da condenação que lhe foi imposta, notadamente a obrigação de constituir comissão mista em seu âmbito, com a participação de trabalhadores e de membros do sindicato representante da categoria profissional, pois atentatória ao princípio da legalidade e ao Estado Democrático de Direito.

Constitui-se o assédio moral, conforme Rodolfo Pamplona Filho, na '*conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo, de forma reiterada, tendo por efeito a sensação de exclusão do ambiente e do convívio social*'. Prossegue ainda o i. doutrinador, citando Marie-France Hirigoyen, que entende-se por assédio moral '*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, por em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho*' (in. Revista LTR 70-09/1079, Set/2006).

O assédio moral é uma das formas de dano aos direitos personalíssimos do indivíduo, cuja proteção e conseqüente reparação encontra previsão na Carta Constitucional em vigência, em seu artigo 5º, incisos V e X. É conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade da pessoa humana de forma continuada e repetitiva, espraiando-se na sua forma coletiva quando uma certa coletividade de pessoas forem vítimas dessa conduta assediadora.



PROCESSO N° TST-AIRR-50040-83.2008.5.10.0007

Constitui o assédio moral uma das principais causas de prejuízo ao ambiente de trabalho sadio e, conseqüentemente, à saúde do trabalhador, cuja tutela encontra abrigo nos artigos 200, inciso VIII e 225, § 1º, inciso V, da Carta Maior.

No âmbito do Direito do Trabalho, a autorização para que haja responsabilização por danos morais a interesses difusos ou coletivos encontra assento no artigo 1º, inciso V, da Lei de Ação Civil Pública (Lei n. 7.347/85).

Pois bem. Compulsando a documentação colacionada pelo banco reclamado infere-se que este possuiu normativos internos com o objetivo de não permitir a prática de assédio moral dentro da instituição. Também é incontroverso que o banco possuiu um órgão de ouvidoria que também tem por atribuição receber e apurar denúncias de assédio moral.

Entretanto, extrai-se do conjunto fático-probatório dos autos que as medidas institucionais adotadas pelo Banco não são eficazes, porquanto evidenciada a prática reiterada de assédio moral em diversos setores do reclamado, bem como se constata ainda a omissão deste em adotar as medidas apuratórias/repressivas pertinentes no momento do recebimento de denúncias acerca do assédio moral. Com efeito, o cotidiano dos empregados na lida do banco demonstra a ineficácia das referidas normas, senão vejamos.

O primeiro fato motivador da presente ação civil pública iniciou-se com a apresentação de denúncia por parte de uma empregada bancária que de há muito integrava os quadros do Banco réu. Na oportunidade, noticiou a denunciante ter sido vítima de assédio moral por parte de sua superior hierárquica no período em que trabalhou no Setor de Ouvidoria Externa do Banco.

Instaurado pelo autor o competente procedimento investigatório, foram ouvidas, em audiências administrativas realizadas, não apenas a denunciante mas outras seis pessoas que com ela trabalharam no mesmo período e setor.

Disse a denunciante, na peça que apresentou (fls. 41/46), ter sido vítima de assédio no período de 2001 a 2002, quando trabalhava no Setor de Ouvidoria do Banco, o qual era gerenciado pela Sra. Odilia de Lara Pinto, da qual fora vítima. Narrou ter sido designada, no ano de 2001, para elaborar e coordenar um projeto de pesquisa que visava apurar a satisfação dos clientes, no que não contou com apoio nenhum da sua chefe imediata, a Sra. Odila, pois quando lhe pedia alguma orientação, recebia uma resposta negativa, chegando inclusive a dela ouvir que: *‘Você não é coordenadora? Então se vire’*. Relata que os colegas foram proibidos pela referida senhora de lhe dar qualquer orientação no cumprimento da tarefa que lhe tinha sido confiada pela mesma. Enfim, narra a ocorrência de várias situações de desrespeito e perseguição a que foi submetida pela referida senhora, chegando inclusive a ser expressamente tachada, em processo de avaliação formal levado a efeito, de *‘Funci não confiável. Perda de confiança’*, o que não acontecia só com ela, mas também com os demais lotados no mesmo setor, à exceção de alguns poucos, que eram claramente protegidos, recebendo tratamento diverso do destinado à maioria.

Instaurado o competente procedimento investigatório, foram então ouvidos outros funcionários do Banco que com ela trabalharam na mesma ocasião e que também foram vítimas de assédio, entre os quais o senhor Luiz Carlos Assis Iasbeck.

Disse o referido senhor (fls. 48/49), quando indagado, que *‘trabalhou com a denunciante sob a chefia da Sra. Odilia por aproximadamente 3 anos: que implantaram o serviço de Ouvidoria no BB, junto ao grupo citado na ata de fl. 92, todas pessoas com formação técnica; que, de fato, a Sra. Odilia, chefe do setor,*



PROCESSO N° TST-AIRR-50040-83.2008.5.10.0007

perseguia todos os funcionários a ela subordinados, com exceção de uma ou duas que eram suas protegidas; que isto não se dava exclusivamente com a denunciante; que todos eram humilhados e maltratados pela assediadora; que a Sra. Odila ostentava um comportamento esquizofrênico, pois, para os chefes dela, aparentava ser uma pessoa meiga, calma, e para seus subordinados ela exercia uma tirania, caracterizada por uma postura rude, despropositada; que o depoente considera que a Sra. Odila não tinha equilíbrio emocional e nem competência administrativa para a chefia; que o depoente sofreu muito profissionalmente, pois injustamente demitido de sua função pela Sra. Odila; que após ser demitido por mera divergência de ponto de vista pessoal, o depoente denunciou a arbitrariedade ao Diretor de Pessoal do BB, Sr. Hayton e depois ao Vice-Presidente de Gestão de Pessoal; que o depoente teve prejuízos não só financeiros, mas em seu estado emocional, refletido em sua saúde e bem estar; que a partir dessa época tornou-se uma pessoa hipertensa; que esse conflito anos de trabalho; que atualmente está aposentado; que ao que consta ao depoente, ele foi único que formalizou uma reclamação por carta à Diretoria do Banco e à Vice-Presidência; que nunca recebeu resposta alguma; que soube informalmente por colegas do Banco, que sua denúncia foi totalmente ignorada pelos seus superiores, tendo sido até rasgada uma das cartas, a primeira; que circulava uma informação no Banco de que a Sra. Odila era protegida por algum funcionário influente; que acreditavam todos que esta era a única explicação para que ela continuasse na chefia, apesar de toda a sua inabilidade para lidar com seus subordinados; que o assédio praticado se externava através de elogios exagerados à sua 'protegida' e desqualificações exageradas aos 'perseguidos'; que todos os 4 funcionários que foram perseguidos pela Sra. Odilia se aposentaram antecipadamente; que repetidamente a Sra. Odilia desqualificava profissionalmente o depoente, dizendo, por exemplo, que o Doutorado de 8 anos que ele fez na PUC não valia nada; que acontecia de o depoente se sentir tão desqualificado que não conseguia nem dar aulas, com a sua auto-estima muito abalada; que a Sra. Odila mandava o depoente empacotar papéis, folhetos, 'folders' e dizia que não estava bom, mandando refazer; que isso aconteceu algumas vezes, sempre na presença dos demais colegas; que além dos 4 que aposentaram, ainda estão na ativa dois outros funcionários que também foram prejudicados pela Sra. Odilia: Sr. Jorge Saldanha (Tel. 91522221 e 92230457) e Valéria; que a última ainda trabalha na Ouvidoria do Banco do Brasil, subordinada a Sra. Odila e esta continua no mesmo cargo, ocupando a mesma função, apesar de ser de conhecimento público no Banco do Brasil as arbitrariedades por ela praticadas no exercício da função', (grifo nosso).

O outro funcionário ouvido - sr. José Marcelo Assunção - disse ter também trabalhado na Ouvidoria juntamente com a Sra. Odila, o que se verificou entre os anos de 1998 e 2005. Disse ter sido igualmente vítima dos desmandos da referida senhora, bem como que o assédio era praticado de forma sistemática e por meio de humilhações contínuas. Na mesma linha foram os depoimentos das sras. Edla Fagundes, Maria Inês e Liane Catarina.

Ficou assim evidente, não apenas pelo conteúdo dos vários depoimentos colhidos (fls. 48/60), mas também pelo que se extrai da prova documental produzida, notadamente dos expedientes encaminhados ao Banco e por meio dos quais eram relatados os abusos ocorridos (fls. 62/78), que o réu não dava a importância ou o encaminhamento devido às reclamações registradas por seus funcionários. Prova disso é que a referida senhora Odila permaneceu em seu posto, não obstante as várias reclamações feitas à direção do Banco, sem que alguma



PROCESSO N° TST-AIRR-50040-83.2008.5.10.0007

providência fosse de logo tomada com o claro intuito de fazer cessar as práticas ilícitas consubstanciadas em assédio moral, farta e detalhadamente narradas no curso do procedimento investigatório levado a efeito pelo *parquet*.

E este acontecimento não pode ser considerado como fato isolado, porquanto a prova dos autos revela a existência da prática de assédio moral em diversos setores do banco, inclusive de outras regiões do país, conforme a seguir relatado:

1) TRT 10ª Região. RT 284.2007.019.10.00.9: comprova a existência de assédio moral com o empregado Lucas Gonçalves de Araújo, consistente na conduta de descomissionamento em retaliação ao ajuizamento de reclamação trabalhista contra o banco (fls. 94/106).

2) TRT 10ª Região. RT 393.2007.002.10.00.4: reconhecimento de assédio moral pela conduta de manter indefinidamente em suspenso auditoria iniciada com a intenção de investigar o trabalhador (fls. 110/119).

3) TRT 10ª Região. RT 89.2008.003.10.00.4: reconhecimento da existência de assédio moral por utilizar o banco da técnica de isolamento, deixando o empregado sem trabalho por mais de seis meses (fls. 147/153).

4) TRT 10ª Região. RT 115.2006.013.10.00.0: constatada a existência de assédio por ser a empregada portadora do vírus HIV (fls. 159/177).

5) TRT 10ª Região. RT 144.2006.010.10.00.2: comprovada nos autos a conduta do banco reclamado em pressionar empregada em gozo de licença-maternidade a realizar atividades relacionados ao trabalho, fato que contribuiu para o surgimento de acidente vascular cerebral (fls. 180/187).

6) PRT 11ª Região: Representação n° 41/2006: oitiva de testemunhas na instrução do feito revelou a existência de comportamento agressivo, ofensivo e intimidatório da superiora hierárquica (sra. Iara) (fls. 189/196).

7) TRT 14ª Região: RT 238.2007.141.14.00.7: evidenciada a prática de assédio moral diante das agressões e ofensas verbais práticas pelo superior hierárquico da empregada (fls. 201/214).

8) PRT 9ª Região: Procedimento Investigatório n° 1368/05: depoimentos revelam excesso de trabalho e controle do uso do toalete aos empregados do setor de teleatendimento (fls. 331/334).

Ressalto, por oportuno, que as provas colhidas pelo Ministério Público gozam de presunção de veracidade e legitimidade. Conforme elucida Xisto Tiago de Medeiros Neto *‘As provas obtidas no âmbito do inquérito civil ou de procedimento de investigação, pela natureza administrativa e formal de que se revestem, e estando sob a condução exclusiva de órgão da estrutura do Estado (Ministério Público), ao qual a Constituição da República atribuí a incumbência da defesa da ordem jurídica e do regime democrático (art. 127), traduzem a validade própria do ato administrativo, presumindo-se, pois, a sua legitimidade e verossimilhança ‘ (in. Ação Coletiva na Visão de Juízes e Procuradores, LTR, 2006, pg. 275) .*

Extraí-se ainda dos autos a existência de diversos procedimentos investigatórios em andamento nas Procuradorias Regionais do Trabalho tendo por objeto denúncias de assédio moral no Banco do Brasil. É isso que se constata do Ofício n° 52/2008/JI-Paraná/PRT 14ª Região (fls. 198); Ofício n° 100.082/08/PRT 15ª Região (fls. 225); Ofício/PRT 3/CODIN/N. 167/2008 (fls. 228); Ofício CODIN n° 29/2008/PRT 16ª Região (fls. 231).

Observa-se, também, a existência de movimento grevista dos empregados do banco com o objetivo de reinvidicar *‘medidas mais eficientes contra denúncias de assédio moral’* (fls. 655/658).



PROCESSO N° TST-AIRR-50040-83.2008.5.10.0007

Pelo exposto, não há como considerar que o assédio moral no banco ocorre de forma esporádica e pontual.

E não é outra a conclusão que se extrai da prova oral produzida nestes autos, a qual inclusive revela a conduta permissiva do banco reclamado, senão vejamos.

A primeira testemunha trazida a juízo pelo autor declarou em seu depoimento que:

‘Que é empregada do Banco do Brasil e completará no próximo dia 22 26 anos de casa; que o último cargo ocupado pela depoente foi analista de informática; que está cedida ao sindicato dos bancários de Brasília desde julho de 2004; que o sindicato recebe, em média, 2 denúncias de assédio moral por parte dos gestores do réu, semanalmente; que os casos mais frequentes são relatos de humilhações, de designação de funcionários para a realização de tarefas aquém de sua capacidade, de isolamento de funcionários, de proibição de almoçar junto com outros funcionários, e de perseguição do funcionário até que ele saia do setor; que, em Pernambuco, existe um caso de uma funcionária de 22 anos, recém empossada, que sofreu assédio sexual e, como não correspondeu ao assediador, passou a ser vítima de assédio moral, sofrendo grandes abalos em sua saúde; que a referida funcionária foi dispensada pelo réu e, posteriormente, reintegrada, sendo certo que, para continuar a trabalhar, a mãe da funcionária tinha que permanecer no saguão da agência; que, em Ipatinga-MG, quando o gerente não gosta de determinado funcionário, designa este funcionário para trabalhar no auto atendimento, setor designado pelos funcionários como ‘boca do inferno’, já que neste local, o funcionário recebe toda a sorte de reclamações de clientes e gerentes; que, em Salvador-BA, o réu designou uma médica para trabalhar na CASSI, com a determinação de que esta médica considerasse aptos para o trabalho funcionários que não têm condição de retornar ao serviço, observando a depoente que a referida médica pergunta aos pacientes quem os está deixando na moleza; que, em 9 agências do Espírito Santo, funcionários relataram ao sindicato que não podem realizar questionamentos, sob pena de lhes ser dito que existe uma fila de pessoas esperando para ocupar o cargo de referidos funcionários; que, no Espírito Santo, na época da greve, houve ameaças de descomissionamento de funcionários que funcionários do reclamado no Espírito Santo relatam que as condições de trabalho são péssimas, gerando adoecimento em certos funcionários; que um dos gerentes do Espírito Santo chegou a dizer aos funcionários que possuía uma espingarda e que não errava um tiro, acrescentando que estava com vontade de matar uma pessoa; que é muito comum funcionários sofrerem assédio moral, relatarem os casos ao sindicato e pedirem para que o sindicato não faça nada; que tais funcionários assim agem por medo de perderem a comissão, esclarecendo a depoente que a comissão representa 70% da remuneração do funcionário; que, nestes casos, também os colegas que testemunham o assédio moral se recusam a prestar depoimento por medo de perderem a comissão; que o tema de combate ao assédio moral é de extrema importância para a categoria dos bancários, já que consta da pauta dos congressos regionais realizados nos últimos anos pelos sindicatos para a formação da pauta de reivindicações; que existem funcionários que declaram preferir um reajuste salarial menor em troca da melhoria das condições do ambiente de trabalho, por considerarem que o ambiente de trabalho está insuportável em razão da existência de assédio moral; que a depoente ocupa o cargo de diretora jurídica no sindicato, esclarecendo que não possui formação na área jurídica; que existem canais, tanto no sindicato, como no banco, para que o funcionário faça uma denúncia anônima; que existe uma



PROCESSO N° TST-AIRR-50040-83.2008.5.10.0007

ouvidoria interna no Banco do Brasil, que recebe as denúncias; que os funcionários relatam ao sindicato que a ouvidoria interna não é eficaz e não possui condições de apurar os fatos e que a ouvidoria também colhe a versão do assediador, que nega a prática de assédio ou coloca a questão de tal maneira que leva a ouvidoria a concluir que a culpa é do assediado; que conhece o funcionamento da auditoria interna do réu, mas acredita que casos de assédio moral dificilmente cheguem à auditoria interna; que, às vezes, existe apenas uma pessoa vítima de assédio moral em uma equipe e, às vezes, tal assédio é denunciado por colegas desta pessoa e, ao ouvir o assediado, o sindicato escuta deste que prefere que nenhuma providência seja tomada, já que como único assediado da equipe, fatalmente levaria a culpa pela denúncia; que o papel da gerência de pessoal do réu, nos casos de assédio moral, é realocar o funcionário assediado que é colocado à disposição desta gerência; **que o sindicato atua junto à gerência de pessoal, a fim de que o funcionário assediado seja lotado em um local em que possa manter a comissão; que a gerência de pessoal não toma qualquer providência em relação ao assediador;** que a depoente acompanhou um caso de uma funcionária da superintendência que foi vítima de assédio moral e encontra-se à disposição da gerência de pessoal; que, nesse caso, a gerente não gostava de uma funcionária A e tirou a funcionária B do local onde trabalhava para ocupar o local da funcionária A; que a funcionária B gostava do antigo local de trabalho, onde desenvolvia atividades relacionadas com a sua formação e declarou que não gostaria de ser mudada de local, sendo certo que, a partir de então, a funcionária B teve o local de trabalho modificado e passou a ser perseguida pela gerente; que o sindicato realizou reuniões na superintendência, tendo relatado o caso ao próprio superintendente; que, nesse caso, a funcionária B encontra-se à disposição da gerência de pessoal e perdeu a comissão; **que a depoente não conhece nenhum caso de assédio moral no réu em que o assediador tenha sofrido algum tipo de punição ou em que alguma providência efetiva tenha sido tomada pelo banco para se coibir o assédio moral, acreditando a depoente na existência de uma rede de proteção informal ao assediador**. g. n.

A primeira testemunha ouvida, após relatar a ocorrência de vários episódios configuradores de assédio moral, afirma, ao final do seu depoimento, desconhecer qualquer caso de assédio em que o assediador tenha sofrido algum tipo de punição.

Já a segunda testemunha trazida pelo autor, sr. Iasbeck, revelou detalhes da situação ocorrida na Ouvidoria do banco, demonstrando a omissão do reclamado ao relatar que:

‘que trabalhou para o réu por 32 anos e está aposentado desde 01/2005; que o depoente apresentou 5 denúncias em razão de atos praticados pela sra. Odila; que escreveu uma carta em 5/3/2002 dirigida ao sr. Hayton Jurema da Rocha, diretor de gestão de pessoas, relatando as práticas adotadas pela sra. Odila; que em 11/03/2002, o depoente escreveu nova carta sobre o mesmo tema, dirigida à secretária executiva da presidência do réu, sra. Regina Maria Santos Rodrigues; que em 17/04/2002, o depoente efetuou denúncia, versando sobre a mesma questão, ao comitê de ética do réu; que em 05/05/2002, o depoente realizou nova denúncia, sobre o mesmo caso, ao sr. Antônio Luiz Rios da Silva, vice-presidente da área de varejo; que em 10/02/2003, após a posse da nova diretoria do réu, o depoente, mais uma vez, fez uma denúncia ao sr. Luiz Oswaldo Santiago Moreira, vice-presidente de gestão de pessoas; **que o depoente não teve resposta em nenhuma das oportunidades em que ofereceu denúncia; que o banco não tomou qualquer providência em relação à sra. Odila, sendo certo que a mesma continuou**



PROCESSO N° TST-AIRR-50040-83.2008.5.10.0007

ocupando seu cargo; que a sra. Odila retirou a comissão do depoente e o depoente procurou outro local para trabalhar, esclarecendo que teve prejuízo salarial e na carreira, além de prejuízo moral; que o depoente se aposentou em razão de ter completado o tempo de serviço; que quando o depoente se aposentou, exercia o cargo de assessor máster (comissão AP-4); que enquanto o depoente trabalhava, não houve qualquer apuração do caso da sra. Odila; que, após se aposentar, o depoente ficou sabendo por um colega que a sra. Odila estava doente e que o banco iria apurar os fatos relativos à sra. Odila, mas não sabe dizer se algo foi feito’.

A primeira testemunha trazida pelo réu, Sra. Vânia Maria da Costa Souza, disse trabalhar na função de Gerente de Unidade Regional de Gestão de Pessoas e Responsabilidade Sócio Ambiental desde agosto de 2004. Quanto ao assédio, disse receber reclamações tanto de funcionários como do Sindicato, inclusive por meio da Ouvidoria e que, nesses casos, procura conversar com os envolvidos e, se for o caso, comunica às instâncias superiores. No caso da ouvidoria, diz não ter tido conhecimento dos fatos, somente vindo a saber quando da publicação pelo sindicato, além de ter lido a sentença. Disse considerar uma questão delicada e complicada afirmar que os casos que lhe são relatados caracterizam-se como assédio moral, ‘acreditando que se trata de uma falha de comunicação entre chefe e subordinado’. Admite existir gerentes que ‘cobram o trabalho de uma maneira mais dura assim como existem funcionários que são mais frágeis que outros’.

Disse ainda a testemunha última referida que tem conversado com o pessoal do sindicato para saber o que estão pensando sobre o relato de tais funcionários, ‘*questionando se tais funcionários pensam que estão em Passárgada, já que tem um trabalho a fazer, devem cumprir horário, não devem tirar férias ao seu próprio talante*’.

Infere-se do depoimento da testemunha trazida pelo réu que, embora conheça o universo das obrigações que envolvem o empregado bancário, demonstrou pouco ou nada saber acerca do tema envolvido, chegando a declarar que, em relação ao Distrito Federal, nunca concluiu pela ocorrência de assédio moral em relação às denúncias que recebeu. Relatando dois casos ocorridos em cidade diversa desta, concluiu não saber dizer se os acusados sofreram alguma punição (fl. 687).

A testemunha de nome João Batista Diniz Leite, que exerceu o mister de Assessor Sênior na diretoria de gestão de pessoas narra a instituição de um programa que busca a humanização da gestão no réu, envolvendo temas como gestão participativa, trabalho em equipe, saúde e qualidade de vida no trabalho, além de educação e alinhamento institucional.

Disse ter identificado, nas entrevistas que realizou junto ao corpo funcional, um caso de uma pessoa que ficou doente em decorrência das condições de trabalho a que foi submetida, acrescentando porém não poder afirmar se a hipótese era de assédio moral, mas que parecia ser.

As informações prestadas pelas testemunhas trazidas pelo réu deixam evidente que a questão da saúde psicológica no ambiente bancário não se insere dentro das preocupações maiores que acometem os seus gestores, até porque, pelo que se extrai, não estão eles preparados para detectar com esmero a presença de tais ocorrências ou mesmo como fazer para adequadamente preveni-las e, sobretudo puni-las.

Infere-se dos autos, portanto, a existência de assédio moral nas unidades do banco em diversas partes do território nacional, evidenciando a prática do assédio como verdadeira ferramenta de gestão, o que não pode ser admitido.



PROCESSO N° TST-AIRR-50040-83.2008.5.10.0007

Vislumbra-se, na verdade, que o réu não incorporou como conduta o efetivo combate à prática tão repudiada do assédio moral nas relações de trabalho, malferindo a dignidade do trabalhador.

Imperioso concluir, tal como se inferiu em sentença, que as políticas de pessoal e recursos humanos implementadas no âmbito do Banco réu não estão combatendo eficazmente a prática de assédio moral no ambiente de trabalho, também sendo evidência disso as várias sentenças exaradas em seu desfavor nos últimos anos, inclusive com trânsito em julgado, como facilmente se pode ver de algumas que se fez juntar aos autos com a inicial apresentada (fls. 94/178).

Em termos concretos, os fatos coligidos justificam a atuação do *parquet*, que age na defesa de interesses individuais homogêneos perfeitamente caracterizados, mesmo porque o assédio moral por afetar diretamente a dignidade da pessoa humana não importa se atinge pequeno ou grande número de trabalhadores. É a prática assediadora em si e sistemática que exige providências e reparações.

Os pedidos de indenização por assédio moral são feitos, no mais das vezes, mediante o ajuizamento de demanda individual pelo trabalhador vitimado, que fica com a difícil missão de produzir a prova correspondente, notadamente pelo ônus probatório que a ele se impõe, tarefa em muito prejudicada pelo temor que a todos os demais trabalhadores se impõe, os quais, à vista de eventuais represálias que em algumas tantas situações chegam a suportar, calam-se e consentem com as rotineiras violações a direitos fundamentais seus e dos seus colegas, contribuindo para a perpetuação desses desmandos no tempo, sem a eles oportuna e adequadamente se oporem.

Tem-se ainda por relevante aqui lembrar que a Convenção n. 155, de 1981, de iniciativa Organização Internacional do Trabalho (OIT), versando sobre segurança, saúde dos trabalhadores e meio ambiente, ratificada pelo Congresso Nacional no ano de 1992 e promulgada pelo Decreto n. 1.254, de 29.09.1994, estabelece, em seu artigo 3º, que, relativamente ao trabalho, o termo saúde, "abrange não só a ausência de afecção ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho".

Nesse propósito, tem-se por justificada e sobretudo louvável a atuação do Ministério Público do Trabalho no manejo da demanda coletiva correspondente, assim como efetivamente justificada a condenação imposta ao réu.

Importante ainda esclarecer, por oportuno, que a constituição de comitê de ética pelo réu, ainda que decorrente de negociação coletiva envolvendo os sindicatos representativos das categorias econômica e profissional correlatas, além de não guardar correspondência com a pretensão da inicial, não produzirá os mesmos efeitos que a constituição de comissão de empregados na forma determinada na sentença, seja porque a previsão de constituição de comitê de ética tem vigência apenas no prazo da norma coletiva, seja porque constatado que as políticas atuais implementadas pelo banco não surtiram efeitos.

Não prospera ainda a alegação de malfeição ao princípio da legalidade, porquanto a determinação de constituição de comissão de empregados com objetivo de coibir o assédio moral apenas deu efetividade a um dos principais fundamentos da República (CF/88 - art. 1º), qual seja, o da dignidade da pessoa humana, ressaltando-se que restou assegurado às partes o devido processo legal, o contraditório e a ampla defesa.

Nego, assim, provimento ao recurso do Banco réu, mantendo incólume a sentença recorrida”.



PROCESSO N° TST-AIRR-50040-83.2008.5.10.0007

Alega o reclamado que não houve prova da lesão coletiva. Diz que a decisão recorrida está pautada em casos individualizados, que não atingem a totalidade da categoria. Sustenta que da “exegese do art. 186, do CCB extrai-se que a lesão coletiva deve ser passível de imputação ao empregador, pela política de pessoal ilícita que adota, hipótese que também não foi demonstrada, considerando que por meio de vasto acervo documental, inclusive daqueles citados no Acórdão regional, o Banco prova cabalmente que são adotados inúmeros mecanismos para proteger a integridade de seus empregados”.

Argumenta que não se observa o nexo causal entre a lesão coletiva e a conduta omissiva ou comissiva do empregador. Assevera que, nos termos do art. 7º, XXXVIII, da CF, constata-se que o direito positivo brasileiro alberga tão-somente a teoria da responsabilidade subjetiva. Diz que o TRT decidiu com base em presunção de veracidade da prova apresentada pelo Ministério Público, restando violado o princípio da igualdade das partes, da ampla defesa e do devido processo legal, com violação do art. 5º, LIV e LV, da CF.

Diz que “O Regional desprezando também a conclusão da sentença primária no aspecto de que o Banco fez amplo investimento na prevenção ao assédio moral, reformou-a para condená-lo em dano moral coletivo, com base apenas nos procedimentos administrativos e ações trabalhistas individuais relacionados pelo *Parquet*, contrariando entendimento sedimentado da jurisprudência pátria, no sentido de que não cabe falar em dano moral coletivo quando não demonstrada prática intencional, premeditada, deliberada da empresa de atingir a honra e a moral de todos os empregados, devidamente demonstrada”.

Aduz que os procedimentos investigatórios sob condução das Procuradorias regionais não são aptos como prova do dano moral coletivo, pois não demonstram de forma inequívoca o assédio moral sistêmico, institucionalizado ou coletivo, haja vista que parte deles foi arquivada, outros não foram concluídos e outros resultaram nas mesmas ações individuais já utilizadas também para embasar o pleito inicial.

Insiste que não há provas de que no Banco do Brasil haja prática sistêmica do assédio moral ou que tal conduta seja institucionalizada.

Assevera que toda a prova documental apresentada pelo Banco foi desconsiderada pelo TRT, como se as medidas adotadas tomadas



PROCESSO N° TST-AIRR-50040-83.2008.5.10.0007

pelo reclamado não existissem, em claro cerceamento de defesa, com violação do art. 5º, LV, da CF. elenca às fls. 1839-1841 várias ações que sustentar terem sido tomadas no intuito de comprovar que o Banco do Brasil “respeita os valores universais relacionados a direitos humanos”.

Diz que “as práticas descritas, por si falam mais que impressões pessoais de testemunhas, que, por estarem afastadas do Banco, ou por nutrirem interesse em apresentar uma situação desfavorável no ambiente de trabalho para não prejudicar suas ações individuais já ajuizadas, possuem peso relativo se comparado aos documentos acima apresentados”.

Aponta violação dos arts. 125, I, 319 e 333, I, do CPC; 818 da CLT; 5º, *caput*, X, LIV e LV, da CF; 11, 186 e 927 do CCB e 820, 828 e 844 da CLT.

Ao exame.

A Constituição Federal, em seu art. 5º, X, dispõe que “São invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurando o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”.

O dano que o Ministério Público pretende ver reparado é aquele definido doutrinariamente como dano moral direto, que na conceituação de Maria Helena Diniz (Responsabilidade Civil, SP, Saraiva, 1988, p. 73), citada por Glaci de Oliveira Pinto Vargas (*in* Reparação do Dano Moral - Controvérsias e Perspectivas, Porto Alegre, Ed. Síntese, p.17), “Consiste na lesão a um interesse que visa à satisfação ou ao gozo de um bem jurídico extrapatrimonial contido nos direitos da personalidade (a vida, a integridade corporal, a liberdade, a honra, o decoro, a intimidade, os sentimentos afetivos, a própria imagem) ou nos atributos da pessoa (o nome, a capacidade, o estado de família)”.

Entende-se por dano moral, em síntese, todo sofrimento humano que não resulta de uma perda pecuniária, mas de afronta a direitos de personalidade.

De outro lado, segundo o art. 1º da Lei 7.34785 (Lei da Ação Civil Pública), cabe ação de responsabilidade por danos morais causados a interesses difusos ou coletivos, com o que o dano moral, além da pessoa em sua esfera individual, pode atingir um grupo determinado de pessoas, ou seja, a própria coletividade.

Tanto esclarecido, ao conceituar o dano moral coletivo, Carlos Alberto Bittar Filho leciona que: “(...) pode-se afirmar que o dano moral coletivo é a injusta lesão da esfera moral de uma dada comunidade, ou seja, é a violação



PROCESSO N° TST-AIRR-50040-83.2008.5.10.0007

antijurídica de um determinado círculo de valores coletivos. Quando se fala em dano moral coletivo, está-se fazendo menção ao fato de que o patrimônio valorativo de uma certa comunidade (maior ou menor), idealmente considerado, foi agredido de maneira absolutamente injustificável do ponto de vista jurídico: quer isso dizer, em última instância, que se feriu a própria cultura, em seu aspecto imaterial” (in “Pode a coletividade sofrer dano moral?”, Repertório IOB de Jurisprudência, 15/96).

Por sua vez, ensina José Affonso Dallegrave Neto, na obra “Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho”, 4ª ed., LTr, 2010, p. 182), que “(...) o chamado dano moral coletivo é aquele que decorre da ofensa do patrimônio imaterial de uma coletividade, ou seja, exsurge da ocorrência de um fato grave capaz de lesar a personalidade de um grupo, classe ou comunidade de pessoas e, por conseguinte, de toda a sociedade em potencial. (...). Os casos mais correntes de dano moral coletivo versam sobre dispensas discriminatórias, exploração de trabalho infantil, submissão de trabalho à condição análoga de escravo, danos ao meio ambiente de trabalho, máxime aqueles que afetam a saúde do trabalhador e as execráveis práticas generalizadas de assédio moral organizacional ou abuso de poder nas ordens de serviço emanadas pelo empregador.”

No caso dos autos, o Tribunal regional na análise das provas dos autos, teve por caracterizado o assédio moral praticado pelo Banco do Brasil, constatado nas diversas unidades da Federação. Tal conclusão decorreu da valoração das provas apresentadas pelo Ministério Público do Trabalho, autor da ação civil pública, pelo Banco do Brasil, reclamado e pelos depoimentos das testemunhas ouvidas em Juízo, tanto as arroladas pelo autor quanto pelo réu.

Portanto, inviável de análise a pretensão recursal, no sentido de que as provas apresentadas pelo réu comprovariam a sua política no combate ao assédio moral, porquanto a questão passa pela necessidade de reavaliação do conjunto fático-probatório dos autos, procedimento que não se coaduna com a natureza extraordinária do recurso de revista, à luz da Súmula 126/TST.

Nesse contexto, tem-se por caracterizado o dano moral coletivo, decorrente da conduta do empregador, ensejadora da alegada violação à dignidade humana e ao valor social do trabalho ao ponto de justificar a indenização por danos morais a que foi condenado.



PROCESSO N° TST-AIRR-50040-83.2008.5.10.0007

Não se cogita, pois, de ofensa aos arts. 125, I, 319 do CPC; 5º, *caput*, X, LIV e LV, da CF; 11, 186 e 927 do CCB e 820, 828 e 844 da CLT.

Estando a decisão pautada na análise da prova produzida e não no ônus subjetivo de sua produção, impertinente a apontada violação dos arts. 333, I, do CPC e 818 da CLT.

Quanto ao quarto aspecto recursal - dano moral - valor da indenização - proporcionalidade e razoabilidade, a decisão recorrida está assim fundamentada:

“Quanto ao dano moral, ressalto que a indenização por danos coletivos tem assento no art. 1º, *caput*, inciso IV, da LACP que estabelece ‘Art. 1º Regem-se pelas disposições desta Lei, sem prejuízo da ação popular, as ações de responsabilidade por danos morais e patrimoniais causadas: IV - a qualquer outro interesse difuso ou coletivo’.

O dano coletivo não tem por embasamento a dor sofrida pela pessoa física, como nas hipóteses de pedido de dano moral proposto pelo empregado sobre o caso concreto que vivenciou na relação de emprego. Assim, a reparação do dano moral não está necessariamente relacionada ao reconhecimento e visualização de sofrimento, aflição, angústia ou abalo psicológico atribuído a uma dada coletividade, relacionando-se verdadeiramente com a ocorrência de conduta antijurídica que viole interesses transindividuais, sendo de todo irrelevante, nessa perspectiva, a verificação de prejuízo material concreto.

O dano coletivo tem por escopo, pois, o ressarcimento da lesão ao patrimônio de uma coletividade, podendo assim ser definido, segundo Carlos Alberto Bittar Filho, como *"a injusta lesão da esfera moral de uma dada comunidade, ou seja, é a violação antijurídica de um determinado círculo de valores coletivos (...). Quando se fala em dano moral coletivo, está-se fazendo menção ao fato de que o patrimônio valorativo de uma certa comunidade (maior ou menor), idealmente considerada, foi agredido de uma maneira absolutamente injustificável do ponto de vista jurídico"* (...) (cit. por Carlos Henrique Bezerra Leite, in Ação Civil Pública).

Os direitos sociais e individuais indisponíveis, referidos no art. 127 da CF, podem ser traduzidos como ‘...essenciais à sobrevivência e à dignidade do cidadão trabalhador; em regra, irrenunciáveis e não podem ser cedidos a terceiros, já que o contrato de trabalho é intuito personae em relação ao trabalhador’ (Carlos Henrique Bezerra Leite).

A prática de assédio moral nas relações de trabalho do Banco do Brasil atinge toda a categoria, uma vez o direito a um ambiente de trabalho hígido e digno é assegurado a todos os empregados indistintamente.

A reparação por dano moral coletivo visa, pois, preservar as regras contidas no ordenamento jurídico e os princípios que lhe dão fundamento, mormente o princípio da dignidade da pessoa humana.

Desta feita, havendo ofensa a direitos extrapatrimoniais compartilhados por toda a coletividade (empregados do banco do brasil), o reconhecimento do dano moral coletivo é medida que se impõe.



PROCESSO N° TST-AIRR-50040-83.2008.5.10.0007

Reveste-se a indenização exigida de caráter sancionatório, tendo nítido propósito pedagógico. É formada pelos seguintes elementos: conduta antijurídica do agente, seja pessoa física ou jurídica; ofensa a interesses jurídicos fundamentais de natureza extrapatrimonial, titularizados por uma determinada coletividade e nexos causal entre a conduta, seja comissiva ou omissiva, e o dano correspondente à violação do interesse coletivo.

Nessa compreensão e considerando a capacidade econômica do Banco réu, além, é claro, da característica e potencial do dano, inclusive em vista de sua perpetuação no tempo, aliado ao grau de culpa constatado, tenho por razoável fixar a indenização por danos morais coletivos no mesmo valor proposto na inicial, ou seja, R\$ 600.000,00 (seiscentos mil reais), montante a ser revertido em benefício do Fundo de Amparo ao Trabalhador”.

Alega o reclamado que o Julgador ao fixar o valor da indenização deve nortear-se pelo princípio da razoabilidade e da proporcionalidade, sem qualquer caráter punitivo, pois não se trata de penalidade. Diz que ao decidir “o Juízo deixou de considerar (ou não fez constar), o contido nos documentos dos autos de que o Banco vem investindo massivamente na prevenção e combate ao assédio moral”.

Aponta violação dos arts. 943 e 944, *caput* e parágrafo único, do CCB e 5º, V e 93, IX, da CF e divergência jurisprudencial.

Ao exame.

No que diz respeito ao *quantum* da indenização, primeiramente, há que se observar a sua dupla finalidade, ou seja: a *função compensatória* e a *função pedagógica punitiva*, sem que isso signifique a adoção do instituto norte-americano do "punitive damages". Presente tais aspectos, alguns critérios devem ser definidos para a fixação do *quantum* indenizatório.

Em primeiro lugar, deverá ter presente que a indenização não pode ser excessiva à parte que indeniza e ensejar uma fonte de enriquecimento indevido da vítima. Também não pode ser fixada em valores irrisórios e apenas simbólicos.

A doutrina e a jurisprudência têm se louvado de alguns fatores que podem ser considerados no arbitramento da indenização do dano moral: a) o bem jurídico danificado e a extensão da repercussão do agravo na vida privada e social da vítima, isto é, a intensidade e a duração do sofrimento experimentado, assim como a perda das chances da vida e dos prazeres da vida social ou da vida íntima; b) a intensidade do ânimo



PROCESSO N° TST-AIRR-50040-83.2008.5.10.0007

em ofender determinado pelo dolo ou culpa do ofensor; c) a condição econômica do responsável pela lesão; d) em determinadas casos, o nível econômico e a condição particular e social do ofendido.

Por outro lado, um elemento importante a ser considerado é a equidade e, para tanto, invoca-se, analogicamente, o disposto no parágrafo único do art. 953 do CCB, que permite o juiz fazer justiça no caso concreto, inclusive corrigindo distorções, pela aplicação também analógica do parágrafo único do art. 944 do CCB ("*Se houve excessiva desproporção entre a gravidade da culpa e o dano, poderá o juiz reduzir, equitativamente, a indenização*").

No caso dos autos, o TRT considerou "a capacidade econômica do Banco réu, além, é claro, da característica e potencial do dano, inclusive em vista de sua perpetuação no tempo, aliado ao grau de culpa constatado", teve por "razoável fixar a indenização por danos morais coletivos no mesmo valor proposto na inicial, ou seja, R\$ 600.000,00".

Nesse contexto, entendo que esse *quantum* mostra-se adequado, atingindo a finalidade punitiva educativa que visa a reprimenda e o desestímulo de atos ilícitos por parte do empregador, além de reparar o dano moral coletivo reconhecido em segundo grau.

Ilesos, assim, os arts. 943 e 944, *caput* e parágrafo único, do CCB e 5º, V, da CF.

Impertinente a apontada ofensa ao art. 93, IX, da CF, que dessa questão não trata.

Quanto ao quinto aspecto recursal - determinação judicial de constituição de comissão de empregados, o Tribunal regional negou provimento ao recurso ordinário do Banco, nestes termos:

"Importante ainda esclarecer, por oportuno, que a constituição de comitê de ética pelo réu, ainda que decorrente de negociação coletiva envolvendo os sindicatos representativos das categorias econômica e profissional correlatas, além de não guardar correspondência com a pretensão da inicial, não produzirá os mesmos efeitos que a constituição de comissão de empregados na forma determinada na sentença, seja porque a previsão de constituição de comitê de ética tem vigência apenas no prazo da norma coletiva, seja porque constatado que as políticas atuais implementadas pelo banco não surtiram efeitos.

Não prospera ainda a alegação de malfeição ao princípio da legalidade, porquanto a determinação de constituição de comissão de empregados com objetivo de coibir o assédio moral apenas deu efetividade a um dos principais fundamentos da República (CF/88 - art. 1º), qual seja, o da dignidade da pessoa humana,



PROCESSO N° TST-AIRR-50040-83.2008.5.10.0007

ressaltando-se que restou assegurado às partes o devido processo legal, o contraditório e a ampla defesa”.

Alega o reclamado que já adotou diversas medidas de contenção de conduta ilícita, que foi criada uma Comissão para esse fim, que denomina de Comitê de Ética, instituída por meio de Acordo Coletivo, composta por representantes eleitos dos empregados, da empresa e do Sindicato, devendo ser observada a teor do art. 7º, XXVI, da CF.

Sustenta que a decisão regional peca por falta de razoabilidade, aí residindo a ilegalidade, em obrigar o Banco a praticar conduta ou cumprir obrigação não prevista em lei, o que implica violação dos arts. 5º, II e XXXIX, da CF; 412 do CCB e contrariedade à OJ-SBDI-1-TST-54.

Ao exame.

Não se vislumbra ofensa ao art. 7º, XXVI, da CF na medida em que não se trata de deixar de reconhecer os ajustes coletivos, mas porque o TRT entendeu que o comitê instituído pelo Banco não teria a mesma finalidade da comissão de ética a que o Banco fora condenado a constituir.

Impertinente a indicação de ofensa ao art. 5º, II e XXXIX, da CF; 412 do CCB e de contrariedade à OJ-SBDI-1-TST-54, que não disciplinam a matéria.

Por fim, quanto ao sexto aspecto recursal - determinação de divulgação da decisão condenatória pelo reclamado, o TRT deu provimento ao recurso ordinário do MPT, nestes termos:

“Quanto ao pedido de divulgação, pelo réu, da decisão ao final tomada neste processo, ressalto que, a despeito do acesso à sentença ser a todos indistintamente franqueada, uma vez que a publicidade desejada encontra assento próprio na página do Tribunal, certo é que o banco tem unidades de atendimento em diversos locais do país, inclusive longínquos, nos quais o acesso à informação é, por muitas vezes, limitado. Assim, diante da relevância do tema em discussão, procede o pedido de divulgação, pelo réu, da decisão proferida por meio de mecanismos de divulgação interna”.

Alega o reclamado que a obrigação de publicar as decisões judiciais é do Poder Judiciário, por força do art. 93, IX, da CF, não podendo tal responsabilidade ser repassado ao particular.



PROCESSO N° TST-AIRR-50040-83.2008.5.10.0007

Ao exame.

Impertinente a indicada ofensa ao art. 93, IX, da CF que da matéria não cuida.

Quanto ao sétimo aspecto recursal - aplicação de multa por litigância de má-fé, o TRT não se pronunciou e o reclamado, conforme já verificado quando da análise da negativa de prestação jurisdicional nada alegou nos embargos de declaração opostos. Inviável, portanto, à luz da Súmula 297/TST, a análise de ofensa ao art. 17, II, do CPC.

Quanto ao oitavo aspecto recursal - reversão da indenização referente ao dano moral coletivo às vítimas do alegado dano, o TRT entendeu que o montante fixado deveria “ser revertido em benefício do Fundo de Amparo ao Trabalhador”.

Assim, não se cogita de ofensa ao art. 13 da Lei 7.347/85, mas de observância de seus termos.

Ante o exposto, não desconstituídos os fundamentos do despacho denegatório, nego provimento ao agravo de instrumento.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, conhecer e negar provimento ao agravo de instrumento.

Brasília, 03 de junho de 2015.

Firmado por assinatura digital (MP 2.200-2/2001)

HUGO CARLOS SCHEUERMANN
Ministro Relator