

**Erro! O objeto inserido não é válido.**  
**PODER JUDICIÁRIO FEDERAL**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO**  
**69ª VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO**

**TERMO DE AUDIÊNCIA**  
**Processo nº 0002079-35.2015.5.02.0069 – Rito Ordinário**

Aos dezessete dias do mês de dezembro do ano de dois mil e dezoito, às 14h, na sala de audiências da 69ª Vara do Trabalho de São Paulo, foram, por ordem da MM. Juíza do Trabalho, **Drª PATRICIA ALMEIDA RAMOS**, apregoados os seguintes litigantes: **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**, autor, **SINDICATO DOS BANCÁRIOS E FINANCIÁRIOS DE SÃO PAULO**, assistente litisconsorcial, **BANCO DO BRASIL S/A** e **BB TECNOLOGIA E SERVIÇOS**, reclamados.

Ausentes as partes.

Proposta final conciliatória prejudicada.

Submetido o processo a julgamento, proferiu a Vara a seguinte

**SENTENÇA**

Trata-se de Ação Civil Pública proposta por **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO** em face de **BANCO DO BRASIL S/A** e **BB TECNOLOGIA E SERVIÇOS**. O autor pretende a condenação dos réus em obrigações de fazer, não fazer e pagar, atinentes à suposta prática de assédio moral em face de seus empregados. O demandante postula os títulos discriminados a fls. 54/58, atribuindo ao feito o valor de R\$ 440.000.000,00 (quatrocentos e quarenta milhões de reais).

Decisão proferida a fls. 60, indeferindo a concessão de medida liminar.

Inconciliados.

Por ocasião da audiência de conciliação com data de 21.03.2016, o sindicato requer o ingresso no feito como assistente litisconsorcial da parte autora. Na oportunidade, o primeiro réu apresenta exceção de incompetência territorial (fls. 116).

Exceção de incompetência juntada a fls. 186/196, de cujo teor o autor se manifesta a fls. 236/249.

Decisão proferida a fls. 298/298-v, oportunidade em que, além de ser rejeitada a exceção de incompetência, defere-se o requerimento do ente sindical para ingressar na lide na qualidade de assistente litisconsorcial do autor.

O autor apresenta manifestação e documentos a fls. 302/316.

O primeiro reclamado interpõe recurso ordinário a fls. 323/335.

Na audiência realizada em 29.07.2016, determina-se o processamento do recurso ordinário. Na ocasião, os reclamados formulam requerimentos (fls. 342/342-v).

O assistente litisconsorcial apresenta contrarrazões a fls. 344/346.

O primeiro reclamado requer a reconsideração da decisão referente à exceção de incompetência (fls. 347/349).

O autor apresenta contrarrazões a fls. 352/356-v.

Mantida a decisão de processamento do recurso ordinário, determina-se a remessa dos autos à segunda instância (fls. 357).

O Eg. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região prolatou acórdão em 08.02.2017, não conhecendo do recurso ordinário (fls. 362/365).

Com o retorno dos autos à primeira instância, concede-se prazo às partes para manifestações (fls. 367), apresentadas pela segunda ré a fls. 376/382 e 390/397 e o primeiro réu a

**Erro! O objeto inserido não é válido.**  
**PODER JUDICIÁRIO FEDERAL**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO**  
**69ª VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO**

fls. 412/419.

Na audiência de 31.08.2017, além dos esclarecimentos com relação à assistência litisconsorcial, são indeferidos os requerimentos referentes a: desmembramento do processo; realização de perícia técnica; exclusão de notícia-fato, fundamentos e documentos; impugnação ao valor da causa e oitiva de testemunhas. Na ocasião, o autor requer a aplicação à parte ré das penalidades atinentes à litigância de má-fé (fls. 425/428).

O primeiro réu apresenta defesa, na qual impugna o valor da causa e argui as preliminares de inépcia da petição inicial, ausência de pressupostos de constituição do processo (incompetência territorial e inadequação da via eleita), litispendência e ilegitimidade ativa. No mérito, exterioriza sua irresignação contra todos os fatos e argumentos jurídicos narrados na peça inicial, pugnando pela declaração de improcedência do pedido na presente demanda (fls. 429/467-v).

A segunda ré, em contestação, requer o sobrestamento do feito. Impugna, outrossim, o valor da causa, além de invocar as preliminares de inépcia da inicial, ausência de pressupostos de constituição do processo e ilegitimidade passiva. No mérito, requer a improcedência da pretensão exarada na vestibular (fls. 469/519).

O assistente litisconsorcial se manifesta sobre a defesa a fls. 550/559.

O autor apresenta réplica a fls. 562/581.

A segunda ré junta manifestação e documentos a fls. 584/696.

Na audiência de 09.03.2018, são ouvidas três testemunhas indicadas pelo autor, duas testemunhas convidadas pelo sindicato assistente, duas testemunhas a pedido da segunda ré e três testemunhas apontadas pelo primeiro réu. Na ocasião, com a concordância da parte autora, defere-se a juntada de documentos pela parte ré (fls. 697/703-verso).

Documentos juntados pelo primeiro réu a fls. 705/717.

Decisão proferida a fls. 718, determinado a reabertura da instrução processual.

Manifestação da segunda ré a fls. 720/722-v.

Na audiência de 27.07.2018, sem outras provas, encerra-se a instrução processual (fls. 739/739-verso).

As partes apresentam razões finais na seguinte sequência: assistente litisconsorcial a fls. 742/743-verso, pelo primeiro réu (com documentos) a fls. 745/762, segunda ré a fls. 766/786 e autor a fls. 787/800.

O reclamante manifesta-se a fls. 805, o mesmo ocorrendo com o primeiro réu a fls. 806.

Malograda a última proposta conciliatória.

É o relatório.

## **DECIDE-SE**

### **1 – Das Considerações Iniciais**

Tendo em vista a data da propositura da presente demanda, o feito será analisado e o julgamento proferido à luz das normas constantes da Consolidação das Leis do Trabalho com redação vigente antes do advento Lei nº. 13.467/2017, designada como “Reforma Trabalhista”.

E isto porque no ordenamento jurídico nacional, a norma constitucional estabelece como garantias fundamentais que “*a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada*” [inciso XXXVI, do artigo 5º], dando concretude aos seus valores/princípios da

**Erro! O objeto inserido não é válido.**  
**PODER JUDICIÁRIO FEDERAL**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO**  
**69ª VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO**

estabilidade e segurança jurídica. Neste diapasão, a análise do conflito a partir das regras antigas da Consolidação das Leis do Trabalho revela-se como situação jurídica consolidada, e, por tal motivo, merece a proteção jurídica.

Consigno ainda que, visando evitar flagrante decisão surpresa, deixarei de tomar como referência as novas regras processuais previstas na novel legislação, notadamente aquelas de natureza punitiva, sem qualquer contraditório prévio das partes.

Aplicar as regras processuais da Reforma Trabalhista aos feitos já instruídos configuraria ofensa direta ao devido processual legal substancial (Inciso LV do artigo 5º da Constituição Federal) e colisão com as regras dos artigos 9º e 10 do Código de Processo Civil. Isto porque o feito vem transcorrendo sob a égide das regras processuais anteriores à Reforma Trabalhista, sendo impossível às partes, pela temporalidade das mudanças, antever quais os procedimentos vigentes à época da prolação da decisão.

Entendimento diverso legitimaria, em última análise, a alteração da repercussão econômica dos pedidos e dos próprios efeitos patrimoniais da sentença, tais são os rigores de normas como as do parágrafo 4º do artigo 790-B; parágrafo 2º do artigo 844 e artigo 793-D, cujos feitos não foram aquilatados pelos contendores.

Ressalto, por fim, apenas a aplicação da nova disciplina dos prazos processuais (contados em dias úteis), por ser incontroverso que dessa medida, pura e simples, não resulta qualquer prejuízo processual para quaisquer das partes.

## **2 – Do Cerceamento de Defesa**

Não obstante a existência de eventual nulidade do feito por cerceamento de defesa ser matéria a ser discutida em sede de recurso ordinário, este Juízo, a título de esclarecimento, manifestar-se-á aqui sobre os protestos efetuados por ocasião da audiência.

Compete ao Magistrado, como responsável pela direção do processo, autorizar as diligências úteis e necessárias, bem como rechaçar as meramente protelatórias ao deslinde da lide. Tal é o entendimento que exsurge do artigo 765 da Consolidação das Leis do Trabalho c/c artigos 139 e 370, ambos do Código de Processo Civil.

Assim, existindo nos autos elementos suficientes para a formação da convicção do Juízo, incensurável é o indeferimento de perguntas às partes ou testemunhas, bem como a produção de outras provas, sob pena de violação aos princípios da celeridade e da economia processuais. Ressalto, aliás, especificamente no que tange à prova testemunhal, o teor dos artigos 442 e 443 do já citado Código de Processo Civil, aplicável subsidiariamente ao processo do trabalho *ex vi* do artigo 769 da Consolidação das Leis do Trabalho.

## **3 – Da Prova Oral**

A testemunha Sr. Marcelo de Jesus Silva, convidada pela parte autora para prestar depoimento perante o juízo foi, após a devida qualificação, contraditada pela parte ré, sob o fundamento de manter sentimento de inimizade para com ela e, portanto, falta de isenção de ânimo para prestar depoimento; registra que, além de ter ingressado com reclamação trabalhista, empreendeu denúncias em face da instituição e outros profissionais a ela vinculados.

O depoente confirmou o ajuizamento de demanda trabalhista; explicou, entretanto, que, não obstante “... *haver denunciado alguns colegas no que diz respeito à época de seu contrato*”, não se sentia constrangido em prestar depoimento “*dizendo a verdade*”, notadamente porque “... *as denúncias foram para o bem do banco e não teve a intenção de prejudicar nenhuma*”

**Erro! O objeto inserido não é válido.**  
**PODER JUDICIÁRIO FEDERAL**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO**  
**69ª VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO**

pessoa”.

A contradita foi rejeitada, por não restarem evidenciadas, no momento, as assertivas lançadas pela primeira reclamada.

Ocorre que, ao longo de sua narrativa, além de exteriorizar suas impressões pessoais e sentimentos próprios com relação à conduta de um modo geral adotada pela primeira reclamada e seus prepostos, reconheceu ter lido o processo antes da audiência de instrução, a saber: “... o depoente afirma que nas páginas 449 do processo, o banco informa que foi afastado em datas diferentes; que uma vez perguntado ao depoente se o processo a que se refere é o presente, o depoente afirma que sim e teve ‘vistas’ do processo, tendo lido antes da audiência ...”.

As mesmas considerações merecem ser empreendidas no que tange à segunda testemunha indicada pelo autor, Sr. Terence Vieira de Carvalho Pétine, preciso ao reconhecer que “... leu algumas partes deste processo e tomar conhecimento da parte que lhe cabe”.

Ora, o fato de ambos os profissionais terem lido o feito antes da realização da presente audiência acabou por macular a prova que o *Parquet* pretendia produzir. No entender deste juízo, restou caracterizado o óbice à consagração da força probante característica do depoimento de testemunhal, o que se torna mais evidente se considerarmos que ambos envolveram-se diretamente em episódios que geraram as denúncias que compõem o objeto do processo.

Não obstante, não há como meramente desconsiderar seus respectivos relatos, posto que de importância inquestionável no âmbito desta demanda.

Em sendo assim, considerarei, para os devidos fins, o Sr. Marcelo de Jesus Silva e o Sr. Terence Vieira de Carvalho Pétine como **informantes**, sendo suas narrativas devidamente sopesadas com as limitações que a caracterizam, bem como com os demais elementos constantes dos autos.

#### **4 – Do Requerimento para Suspensão do Processo**

Indefiro o requerimento formulado pela segunda ré, atinente ao sobrestamento do feito. E isto porque, no âmbito dos presentes autos, não se verifica nenhuma das hipóteses legais existentes para tanto.

No mais, transcrevo jurisprudência do E. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª. Região com relação à matéria e, invocando seus fundamentos jurídicos, declaro-os como integrantes da presente decisão:

**“SOBRESTAMENTO DO FEITO. REPERCUSSÃO GERAL DA MATÉRIA.** É certo que o Supremo Tribunal Federal, nos autos do ARE 713211 reconheceu a repercussão geral com relação à matéria atinente à liberdade de terceirização e os parâmetros para identificação do que representa atividade-fim. Não menos certo é que o simples reconhecimento de repercussão geral não autoriza o sobrestamento dos Recursos Ordinários que tramitam nos Tribunais Regionais do Trabalho sobre as matérias pendentes de julgamento no STF. O art. [543-B do CPC](#) diz respeito a eventual Recurso Extraordinário destino à Corte Suprema e já interposto no Tribunal de origem, não havendo nenhuma determinação legal no sentido de que igual tratamento deva ser estendido aos recursos ordinários.

**Erro! O objeto inserido não é válido.**  
**PODER JUDICIÁRIO FEDERAL**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO**  
**69ª VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO**

*Entendimento em contrário violaria os princípios constitucionais da razoável duração do processo e dos meios de garantia da celeridade de sua tramitação (art. 5º, LXXVIII). Sobrestamento indeferido”. (Recurso Ordinário nº 0000937-86.2012.5.02.0073, ano 2017, Acórdão 20160013326, 18ª turma, j. 27/1/2016, publicado em 1/2/2016, Relatora Desembargadora Lilian Gonçalves).*

**5 – Da Inépcia da Petição Inicial**

Consoante dispõe o artigo 840 da Consolidação das Leis do Trabalho, a petição inicial trabalhista deve conter um substrato mínimo de elementos que possibilitem a efetiva instauração do contraditório, a ampla defesa e o julgamento da lide obtido através da aplicação da norma jurídica ao caso concreto.

No caso dos autos, os pedidos constantes da inicial foram elaborados segundo os requisitos e procedimentos legais (artigo 324 do Código de Processo Civil), deles se identificando tanto a pretensão propriamente dita como o fato jurídico sobre o qual estão assentados. Não se constatou nenhum obstáculo ao direito de resposta dos reclamados, plenamente exercitado com a apresentação das peças contestatórias, na audiência de conciliação.

Assim, não há que se falar em inépcia da inicial, motivo pelo qual deve ser rejeitada tal preliminar invocada em defesa.

**6 – Dos Pressupostos de Constituição e Validade do Processo**

**6.1** – De acordo com o que se depreende da peça inicial, o autor postula a condenação dos réus em obrigações de “fazer”, “não fazer” e pagar, relativas a práticas de assédio moral adotadas em suas dependências, em face dos empregados a eles vinculados.

Tal circunstância, por si só, é suficiente para enquadrar esta Justiça Obreira como a única competente *ratione materiae* para conhecer, apreciar e julgar a reclamatória trabalhista em questão, em consonância com o disposto no caput do artigo 114 da Constituição Federal.

Mas não é só.

Considerando que a causa de pedir apontada na inicial faz menção a fatos ocorridos na cidade de São Paulo, patente é a competência desta Especializada para o processamento e julgamento do feito. Invoco aqui o disposto na Orientação Jurisprudencial nº 130 da SDI-II do C. Tribunal Superior do Trabalho e confirmo a decisão proferida a fls. 298, afastando tal preliminar arguida em defesa.

Registro, por oportuno, o entendimento do C. Tribunal Superior do Trabalho sobre a temática, extraído do aresto abaixo transcrito, cujo teor passa a integrar a presente decisão:

***AÇÃO CIVIL PÚBLICA. ALEGAÇÃO DE DANO OCORRIDO EM ÂMBITO REGIONAL. COMPETÊNCIA. VARA DO TRABALHO DA CAPITAL DO ESTADO. Esta Corte Superior já consolidou Jurisprudência a respeito da competência territorial em sede de ação civil pública, levando em conta a extensão do dano causado ou a ser reparado, pautando-se pela incidência analógica do artigo 93 do Código de Defesa do Consumidor. Assim, se a extensão do dano a ser***

**Erro! O objeto inserido não é válido.**  
**PODER JUDICIÁRIO FEDERAL**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO**  
**69ª VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO**

*reparado limitar-se ao âmbito regional, a competência é de uma das Varas do Trabalho da Capital do Estado; se for de âmbito supra-regional ou nacional, o foro é o do Distrito Federal, nos termos da Orientação Jurisprudencial nº 130, da SBDI-2. Ora, se na hipótese debatida dos autos a extensão do dano limitou-se ao Estado de Minas Gerais, como declarado pelo próprio Ministério Público em sua petição inicial, forçoso é reconhecer a competência de uma das Varas do Trabalho de Belo Horizonte para o julgamento do feito. Declara-se a incompetência funcional do Tribunal Superior do Trabalho na presente ação. (ACP – 1464266-50.2004.5.00.0000, Relator Ministro: Emmanoel Pereira, Data de Julgamento: 21/02/2006, Subseção II Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DJ 17/03/2006).*

**6.2** – Os réus defendem, ainda, a inadequação da via eleita pelo autor, sob o argumento de que o *i. Parquet* utilizou-se de ação civil pública para a defesa de direitos individuais. Sem razão.

Da simples leitura da peça de ingresso, verifica-se que os fatos narrados pelo ente ministerial guardam relação com muitos dos colaboradores que mantêm contrato de trabalho com os réus e que prestam serviços em agências localizadas no município de São Paulo.

Ao contrário do que pretende fazer crer a parte ré, o caso *sub judice* não tem como objeto episódios isolados, consubstanciando-se claramente na denúncia de suposta prática reiterada de assédio moral no ambiente de trabalho do primeiro réu, ao qual estariam submetidos os empregados. Claro está o interesse coletivo, passível de tutela por meio de ação civil pública, nos termos do inciso IV do artigo 1º da Lei nº. 7.347/1985. Nesse sentido, é o entendimento da C. Superior Trabalhista:

***RECURSO DE REVISTA – COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO – AÇÃO CIVIL PÚBLICA – MINISTÉRIO PÚBLICO – MEIO AMBIENTE DO TRABALHO – MEDIDAS DE SEGURANÇA – INTERESSE COLETIVO.***  
*Esta Justiça Especializada é competente para julgar ação civil pública proposta pelo Ministério Público do Trabalho em face do empregador bancário, visando à adoção de medidas de segurança no meio ambiente do trabalho. O interesse coletivo é de índole trabalhista, o que atrai a incidência do inciso IX do art. 114 da Constituição Federal, ou, antes, a antiga redação do mesmo preceito constitucional. Revista conhecida e provida. (RR – 640670-95.2000.5.12.5555, Relator Juiz Convocado: José Pedro de Camargo Rodrigues de Souza, Data de Julgamento: 14/09/2005, 5ª Turma, Data de Publicação: DJ 07/10/2005)*

## **7 – Da Litispêndência**

O instituto processual da litispêndência manifesta-se quando, já existindo ação em

**Erro! O objeto inserido não é válido.**  
**PODER JUDICIÁRIO FEDERAL**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO**  
**69ª VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO**

curso, outra é proposta, tendo como litigantes as mesmas partes, bem como visando a composição de lide idêntica àquela exteriorizada na demanda anterior (convergência de causa de pedir e pedido). Tal é o entendimento que exsurge dos parágrafos 1º. e 3º. do artigo 337 do Código de Processo Civil, aplicável subsidiariamente ao processo do trabalho ex vi do artigo 769 da Consolidação das Leis do Trabalho.

*In casu*, após a análise dos documentos juntados aos autos, rechaço tal preliminar arguida em defesa, mercê da ausência de tríplice identidade (partes, pedido e causa de pedir) entre a presente demanda e a ação civil pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho apenas em face do primeiro reclamado, em trâmite sob o nº 0050040-83.2008.5.10.0007.

## **8 – Da Ilegitimidade de Parte**

**8.1** – A legitimidade de parte caracteriza-se pela pertinência subjetiva do pedido, de onde exsurge os hipotéticos titulares da relação jurídica material controvertida.

No caso em exame, os réus são partes legítimas para figurar no polo passivo do feito, porquanto foram eleitos pelo autor como corresponsáveis por eventuais créditos devidos. Tal circunstância, por si só, basta para legitimá-los passivamente. Eventual inadequação ou irresponsabilidade dos demandados é matéria atinente ao mérito, que será oportunamente apreciada.

**8.2** – Melhor razão não assiste aos demandados, no que tange à alegada ilegitimidade ativa do I. *Parquet*. E isso porque o Ministério Público do Trabalho tem legitimidade para propor ação civil pública, tal como expressamente disposto no inciso I do artigo 5º da Lei nº 7.347/1985, no inciso VII do artigo 6º da Lei Complementar nº 75/1993 e, mais especificamente, no inciso III do artigo 83 desta lei.

Nesse sentido, também, é o entendimento do Eg. Tribunal Superior do Trabalho, exposto no julgado abaixo, cujos fundamentos ora adoto como parte integrante da presente decisão:

**“MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. LEGITIMIDADE ATIVA. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. DIREITOS COLETIVOS E DIREITOS INDIVIDUAIS HOMOGÊNEOS INDISPONÍVEIS. Tem legitimidade o Ministério Público do Trabalho para propor ação civil pública, visando a tutelar direitos coletivos. Tal é a hipótese sob exame, em que o Parquet Trabalhista persegue a imposição de obrigação de não fazer, com efeitos projetados para o futuro, mediante provimento jurisdicional de caráter cominatório, consistente em “não repassar para os salários eventuais prejuízos decorrentes da atividade empresarial, inclusive decorrente de operação com bomba de combustível na venda de produto ao público e de cheques de clientes sem provisão de fundos, observada, no entanto, a exceção contida no §1º do art. 462, da CLT”. Inteligência dos artigos 83, III da Lei Complementar nº 75/93 e 129 da Constituição Federal. Tal legitimidade alcança, ainda, os direitos individuais homogêneos, que, na dicção da jurisprudência corrente do exc. Supremo Tribunal Federal, nada mais são senão direitos**

**Erro! O objeto inserido não é válido.**  
**PODER JUDICIÁRIO FEDERAL**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO**  
**69ª VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO**

*coletivos em sentido lato, uma vez que todas as formas de direitos metaindividuais (difusos, coletivos e individuais homogêneos), passíveis de tutela mediante ação civil pública, são coletivos. Imperioso observar, apenas, em razão do disposto no artigo 127 da Constituição Federal, que o direito individual homogêneo a ser tutelado deve revestir-se do caráter de indisponibilidade. Recurso de Embargos conhecido e provido". (E-RR – 636470-40.2000.5.05.5555, Redator Ministro: Lelio Bentes Corrêa, Data de Julgamento: 01/12/2003, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DJ 20/08/2004 – Grifei).*

Destarte, esta preliminar deve ser rejeitada.

### **9 – Da Relação Jurídica Havida entre os Reclamados**

De acordo com o artigo 265 do Código Civil, a obrigação solidária não se presume, decorrendo de lei ou da vontade das partes.

Em consonância com essa diretriz, o legislador celetista – atento aos lindes do princípio protetor e visando resguardar os direitos do trabalhador contra eventuais fraudes – fixou a responsabilidade solidária das empresas que compõem o mesmo grupo econômico, para efeitos da relação de emprego (parágrafo 2º, do artigo 2º, do citado diploma celetista).

A doutrina e a jurisprudência obreira, por sua vez, vêm delineando as diretrizes para que a existência de tais grupos seja caracterizada como comprovada nos autos da reclamação trabalhista. Assim, consubstancia-se em entendimento predominante de que indícios, presunções e circunstâncias, bem como a exteriorização de simples relações de colaboração entre as empresas – e não necessariamente de controle – acabam por ser reconhecidas como suficientes para o reconhecimento do grupo econômico.

*In casu*, incontroverso é o fato de que os réus integram o mesmo grupo econômico. Note-se que o primeiro réu é o “controlador e maior cliente” da segunda ré, segundo seu próprio Relatório de Administração (v. volume de documentos desta). Tal quadro concretiza a ideia de que as bases administrativas e de controle dos réus – em que pese a incontroversa independência de personalidade jurídica – são comuns.

Configurada está, portanto, a existência de grupo econômico, nos termos do definido no já mencionado artigo consolidado.

Ressalto, por oportuno, que o grupo econômico considerado como tal na seara trabalhista não possui as mesmas características daqueles definidos na legislação societária. Assim, o não preenchimento dos requisitos previstos no artigo 265 da Lei nº. 6.404/76 não afasta a incidência da legislação obreira – nem tampouco as suas consequências fáticas – cujo fim social é a garantia da solvabilidade dos créditos trabalhistas, de natureza eminentemente alimentar.

Nem se cogite em entendimento diverso amparado nos contratos de prestação de serviços firmados entre os reclamados [v. volume de documentos da segunda ré], posto que seus respectivos conteúdos em nada alteram a conclusão acima exarada.

Diante do acima exposto, declaro que os reclamados são **solidariamente** responsáveis por eventual condenação a ser exarada no bojo da presente ação, nos termos do disposto no artigo 2º, parágrafo 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho.



**Erro! O objeto inserido não é válido.**  
**PODER JUDICIÁRIO FEDERAL**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO**  
**69ª VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO**

**10 – Do Assédio Moral**

**10.1** – O Ministério Público do Trabalho denuncia, na peça inicial da presente Ação Civil Pública, a prática de assédio moral por parte dos reclamados, caracterizado pela cobrança de metas abusivas e discriminação tanto de gênero, como de empregados terceirizados, além de monitoramento ostensivo do ambiente de trabalho. Noticia que a conduta dos réus já foi questionada em expedientes administrativos que, entretanto, não alcançaram o seu intento, em face de os reclamados não reconhecerem, na oportunidade, o cenário apontado no âmbito do procedimento e, reputando as acusações como indevidas, recusaram em assinar o pertinente “Termo de Ajuste de Conduta”.

Os réus, em defesa, negam a existência de assédio moral e asseguram que os fatos narrados pelo autor ocorreram de forma isolada, não sendo prática generalizada de conduta.

Pois bem.

O termo assédio encontra-se definido nos dicionários da língua portuguesa como “impertinência, importunação, insistência junto a alguém, para conseguir alguma coisa”<sup>1</sup>. Aparece, com frequência, jungido ao vocábulo moral, quando adquire um sentido específico, mais incisivo e nefasto: o processo de persuasão indireta, composto por uma série de ações ou omissões, de aparência ingênua, mas que, em seu âmago, visam à desestabilização psicológica e a aniquilação do “outro”. É uma forma de violência secreta, silenciosa e, num primeiro momento, quase imperceptível, mormente porque seus efeitos se propagam na esfera íntima da vítima. Traduz-se em uma imposição de posicionamento (ou vontade), através de meios obscuros e repugnantes que, em princípio, não deixam rastros hábeis a evidenciar nem sequer a própria existência da relação perversa, quanto menos seu “vilão”.

A configuração do assédio moral pressupõe necessariamente a ocorrência de um conjunto de condutas sutis – no mínimo inconvenientes, mas nomeadamente persecutórias, manipuladoras (evadas ou não de abuso de poder), objetivas, ostensivas e perniciosas – praticadas sistematicamente com constância, intensidade e habitualidade contra a vítima, com o intuito de sua desestabilização emocional, sem dó, piedade ou qualquer outro tipo de sentimento.

No caso do presente feito, os elementos que dele fazem parte demonstram que os reclamados, de fato, estão a adotar, em face de seus funcionários, práticas caracterizadas por um conjunto de condutas perversas, capazes de serem enquadradas na seara do assédio moral.

É o que passo a discorrer.

As partes apresentaram inúmeros documentos com intuito de, cada qual, comprovarem suas respectivas teses.

Conforme se denota daqueles autuados pelo *Parquet* (volumes apartados) houve a instauração de inquérito civil em face dos réus, para apuração de irregularidades que chegaram ao conhecimento do órgão ministerial por terceiros. Tal procedimento, que teve início com a denúncia constante do 1º. volume apartado/reclamante (doc. 01), desenvolveu-se com a oitiva de profissionais atuantes em vários postos de trabalho vinculados aos réus. O material em questão revela, ainda, que o primeiro demandado foi autuado diversas vezes pela Superintendência Regional do Trabalho e Emprego de São Paulo, em razão de constatações advindas dos auditores-fiscais do trabalho, quando de fiscalizações realizadas em agências do primeiro réu.

Os autos de infração juntados aos autos pelo *Parquet* registram a ocorrência de pressão psicológica sobre os empregados para o cumprimento de metas, ameaça, falta de

---

<sup>1</sup> DICMAXI Michaelis Português – Moderno dicionário da língua portuguesa.

**Erro! O objeto inserido não é válido.**  
**PODER JUDICIÁRIO FEDERAL**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO**  
**69ª VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO**

urbanidade dos gestores no tratamento dos empregados, retaliação configurada por alteração de função e de local de trabalho, dentre outras condutas identificadas no âmbito de agências do primeiro réu.

Por outro lado, o primeiro réu, em defesa, trouxe aos autos o “Manual de Gestão de Ética” vigente entre os seus empregados. Apresentou, também, documentos hábeis a atestar sua premiação no âmbito de gestão da ética corporativa. A entidade bancária demonstrou sua insurgência administrativa e judicial e contra a lavratura dos autos de infração [v. segundo e sexto volumes de seus documentos].

A documentação trazida ao processo também evidencia que a instituição bancária impetrou Mandado de Segurança contra os autos de infração, o qual tramitou perante a 7ª Vara do Trabalho de São Paulo sob o número 0002031-05.2014.5.02.0007. Em tal ação, foi concedida parcialmente a segurança, reconhecendo a ilegalidade parcial dos atos, no que tange às determinações feitas pela Superintendência Regional do Trabalho. Ocorre que, não obstante a suspensão das determinações contidas na notificação expedida pelo MTE, os fatos descritos nos autos de infração não foram desconstituídos.

Outro ponto que merece destaque reside na existência de denúncias congêneres em face do primeiro reclamado no âmbito territorial de Brasília que também constituíram objeto de ações civis públicas ajuizadas em tal foro competente, inclusive com condenação judicial de abstenção de conduta por parte do primeiro reclamado, além do reconhecimento de comportamentos similares empreendidos pelos prepostos da segunda reclamada, que só não englobaram a mesma condenação por não ter tal empresa composto o polo passivo daquela demanda.

A prova oral colhida nos autos elucidou o quadro constituído a partir da documentação juntada no processo, mostrando-se hábil a corroborar a tese exteriorizada em sede de defesa.

Pois bem

Em que pese a condição de testemunha dos Sr. Marcelo e Sr. Terence Vieira de Carvalho Péttine ter sido desconstituída em tópico precedente, as informações constantes dos seus respectivos relatos como “informantes” coadunam-se com o histórico narrado nos documentos constantes dos autos, no que tange à prevalência de condutas inadequadas por parte dos gestores do primeiro reclamado, mercê da imposição de metas excessivas, pressão psicológica, ameaça e retaliação, o que acabou gerando adoecimento dos referidos trabalhadores.

Mesmo considerando o alto teor emocional que caracteriza o relato do Sr. Marcelo – empregado do primeiro reclamado durante o período de 2008 a 2015, tendo prestado serviços no setor de engenharia por 18 (dezoito) meses, bem como nas agências “São Silvestre”, “Penha”, “Av. São João” e “Liberio Badaró” – são coerentes suas assertivas relativas à submissão dos funcionários a “pressões” diárias e intensas, de parte de todos os gerentes, com intuito do alcance de “metas subjetivas”, a ponto da legitimação, pela chefia, da prática de atos administrativos irregulares (como, por exemplo, dispensa de licitação, elaboração de pareceres sem vistoria, bloqueio de cartão de clientes, a fim de que estes comparecessem na agência), para atender as demandas a ele impostas com mais agilidade e produção encontram consonância em todos os documentos apresentados pela parte reclamada.

O Sr. Terence, por sua vez, relatou sua experiência no âmbito de um cenário nefasto, que teria gerado seus problemas psicológicos e psíquicos que enfrenta atualmente; seu depoimento é de extrema importância, não só pela densidade, mas, também por restar evidente, em

**Erro! O objeto inserido não é válido.**  
**PODER JUDICIÁRIO FEDERAL**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO**  
**69ª VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO**

sua postura demonstrada na audiência de instrução, o nível de abalo emocional por ele sofrido, visivelmente repercutido em sua saúde psicofísica:

*“... trabalhou na 1ª reclamada de 30/08/2004 até hoje, **estando de licença desde março de 2014**, exercendo as funções de assistente de negócios; que trabalhou na agência Padre Antônio José dos Santos, de 2004 a 2008, e de 2008 a 2014 na agência Previdência; que tinha como principais atribuições atendimento ao cliente, venda de produtos e demandas negociais; que havia metas sobre vários produtos; que as metas eram fixadas mensal e diariamente, pelo gerente, que redistribuía o que recebia dos superiores; que havia planilha com distribuição do volume de negócios e o nome das pessoas que fizeram contratações, colocados em ordem de produção; que reconhece o documento 17 - fls. 156/157 do 1º volume de documentos do reclamante, mas não é o mencionado pelo depoente; que a planilha ficava no site e também distribuída pelos gestores aos funcionários diariamente, em SMS (com menção da colocação da agência ou individual) e email; que era solicitado que o funcionário consultasse sua própria produção, mas conseguiria ver a produção de todos; que também recebia a produção nas reuniões; que havia ocasiões em que o gestor solicitava a produção do próprio trabalhador ao fim do dia; que os gerentes também tinham meta e sabe disso porque os via chorando que não tinham conseguido alcançar as metas; que caso não atingisse as metas, as pessoas, nas reuniões, eram levadas a acreditar que poderiam perder a comissão, não ter uma carreira no banco, que três avaliações negativas no GDP levaria a perda da comissão ou processo administrativo; que ao que sabe, o depoente não teve avaliação negativa, tampouco perdeu comissão; que a licença do depoente se deu pela pressão, pela obrigação de contratação de produtos sem informar os clientes sobre as características dele, por determinação da reclamada; que alguns clientes procuraram o depoente para cancelar produtos que não haviam contratado e o depoente o fez; que pediam para que o depoente agisse de forma anti-ética, além das medidas que tomaram para que o depoente parasse de não agir de forma anti-ética, como cancelamento do acesso do depoente ao cancelamento das atividades de seguro, transferência de postos; **foi chamado de ‘maluco’ por Mirena, gerente, para colegas, tais como Rosângela e para a fiscal Luciana Veloso, e clientes (Sr Edson Santos Silva), além de uma reunião com todos os funcionários quando já estava em licença, por não aceitar esse tipo de procedimento**; que não obstante o depoente não estar presente, seus colegas lhe relataram o ocorrido posteriormente; que diante desse contexto, o depoente tem depressão, tendo sido afastado sob esse motivo; que a 1ª reclamada não emitiu CAT; que há outros funcionários da agência com problemas”*

**Erro! O objeto inserido não é válido.**  
**PODER JUDICIÁRIO FEDERAL**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO**  
**69ª VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO**

***psicológicos**; que a forma das ligações feitas pelo Sr. Rogério sobre solicitação para que o depoente fizesse as contratações fraudulentas e também falou que era 'ejaculação mental' que o depoente passava as informações aos clientes; que também falou que 'ninguém é amigo nosso e não tinha que ter escrúpulo algum' e que tinha de cumprir o que estava sendo determinado por eles; que quando estava em licença, tinha de encaminhar à reclamada os comprovantes de afastamento do INSS; que encaminhou à Sr<sup>a</sup>. Márcia, que encaminharia ao SESMT da reclamada para validação, mas numa determinada oportunidade não o fez, o que gerou cobrança em sua conta poupança de aproximadamente R\$ 25.000,00 na conta do depoente, relacionado ao auxílio-doença, não sabendo explicar ao certo do que se trata; que o débito foi estornado; que no último dia de trabalho, a Sr<sup>a</sup>. Mirena e o Sr. Rogério elevaram o tom de voz com o depoente após ele ter dito que não queria cometer as irregularidades e negaram os fatos, tentando imputar ao depoente como aquele que realizava as irregularidades; que fez denúncia na Ouvidoria Interna, mas não citou seu nome e lhe disseram que a denúncia só seria acatada caso tivesse mencionado seu nome; que outra colega fez denúncia, com menção ao seu nome e soube que seu nome foi divulgado à gerente Mirena; que isso ocorreu com outros funcionários também; que soube que houve reunião com os funcionários e gerentes, onde foram mencionados os nomes dos denunciantes, mas o depoente não estava presente, pois já estava em licença; que 'calabouço' era um espaço na parte inferior da agência Previdência, onde o funcionário ficava o dia todo fazendo ligação de ofertas para clientes contratação de produtos; que o depoente já ficou em tal local; que todos os funcionários poderiam ficar nesse local; que poderia ocorrer uma pessoa ficar sozinha o mês todo nesse local; que os gestores da agência decidiam quem ficaria no local e não sabe qual critério utilizado, mas entende que eram aqueles com produção menor para aumentar a produção da carteira, sendo sua percepção; que não teve problema para acesso ao banheiro; que conhece pessoas que pediram o descomissionamento em virtude do que estava ocorrendo no setor, como a Sr<sup>a</sup>. Tatiane, Vanessa e Rosângela; que tais pessoas tremiam e choravam; que não se lembra de pessoa que fora descomissionado pelo gestor; que participou de curso de ética pela intranet; que em uma das reuniões, a Sr<sup>a</sup>. Mirena fez leitura do código de ética e logo após a reunião, a Sr<sup>a</sup>. Mirena renovou solicitação de não avisar aos clientes das vendas de serviços; que não teve relação com a 2ª reclamada" (grifei)*

Toda e qualquer dúvida com relação à configuração das condutas consignadas na vasta documentação constante dos autos, bem como aquelas narradas pelos informantes acima

**Erro! O objeto inserido não é válido.**  
**PODER JUDICIÁRIO FEDERAL**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO**  
**69ª VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO**

mencionados, foi definitivamente sanada pela terceira testemunha indicada pelo autor, Sr<sup>a</sup>. Luciana Veloso Baruki.

A depoente em questão, que atuou como “Auditora Fiscal do Trabalho” em processos de fiscalização nas agências do primeiro reclamado, prestou informações que demonstraram, de forma cabal, a prática de assédio moral nas agências bancárias por ela fiscalizadas, a saber:

*"... a fiscalização durou cerca de seis meses, no segundo semestre de 2014, na agência Previdência, com dois auditores envolvidos – a depoente e o Sr. Felipe Nascimento; **que viu ambiente de trabalho com muito terror psicológico**; que foi um dia na agência, mas ouviu 8 a 10 pessoas da agência no Ministério do Trabalho, quando ficava um dia com cada pessoa colhendo depoimentos; que na sua ida à agência, conversou com a gerente geral Mirena, **uma vez que as pessoas não queriam falar lá**; que o gerente administrativo, Rogério, não estava presente; que a denúncia que recebeu eram gravações de Mirena e Rogério apresentadas pela 2ª testemunha do autor; **que nas investigações a depoente se deparou com ambiente onde era praticado terror psicológico e que concluiu após análise de gravações de outros funcionários, mensagens de texto, grupo de whatsapp, com exposição das pessoas, ranking**; que **havia metas praticamente impossíveis de serem cumpridas, cobrança da gerente para tomar atitudes irregulares**; que muitos faziam sem questionar, mesmo sabendo que estavam errados; que outros admitiam que faziam, mas tinham medo de sofrer represália por não fazer e outros que se recusavam a fazer, sendo que uma delas teve seu horário alterado; que constatou a depoente que a gerente Mirena utilizava de todas as fragilidades das pessoas para atingi-las e conseguir o que queria; que afirma que geralmente a gerente Mirena utilizava a Sr<sup>a</sup>. Vanessa como exemplo de quem ‘enrolava o cliente’ para embutir seguro para outros funcionários; que acabou trazendo crise de pânico à funcionária, que teve de ser afastada; que na conversa com a Sr<sup>a</sup>. Mirena, a questionou sobre tais fatos, e ela disse inverdades e que a 2ª testemunha do autor **era ‘maluco’ e o desqualificou e que tinha problemas psicológicos**; que além disso, constatou que a gerente Mirena dizia aos gerentes de contas que eles não podiam perder tempo atendendo cliente, mas que eles tinham que vender; que os gerentes diziam que a função deles era o atendimento do cliente e às vezes tinham de atender aos clientes fora do ambiente da agência, muitas vezes, em almoço, porque a gerente não queria que os funcionários perdessem tempo com isso na agência; **que a depoente foi ao ‘calabouço’, um lugar embaixo da agência usado para pessoas que não estavam cumprindo meta, onde tinha que ligar para clientes para tentar vender produtos difíceis de serem vendidos**; que a Sr<sup>a</sup>. Mirena dizia várias vezes a quem estava no local ‘sobe agora’,*

**Erro! O objeto inserido não é válido.**  
**PODER JUDICIÁRIO FEDERAL**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO**  
**69ª VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO**

*quando aparecia algum problema para ser resolvido na agência pela pessoa que estava no 'calabouço'; que chegou a essa conclusão a partir dos depoimentos dos funcionários; que a depoente não continua fiscalizando a agência; que fez fiscalização em outra agência, em Carapicuíba, decorrente de denúncia, onde constatou problemas de assédio e ergonomia; que nesta agência era o mesmo clima dos funcionários, com gerente adoecida, tomando vários anti-depressivos, hipertensa, que dizia que amava o banco, nunca tinha trabalhado em outro local, **mas o banco a adoecia**; que a depoente, na diligência, conversou com funcionários de ambos os postos ligados à agência Previdência, além daqueles vinculados à própria agência; que a fiscalização não dizia respeito a funcionários da 2ª reclamada” (grifei).*

O sindicato assistente, também requereu a produção de prova oral. As testemunhas por ele convidadas não só demonstraram que as práticas nocivas de gestão também eram adotadas por prepostos da segunda reclamada, como confirmaram a distinção de tratamento entre os empregados do primeiro reclamado e aqueles vinculados à segunda ré que prestavam serviços no mesmo local.

O Sr. Enver Padovezzi Ferreira, empregado da segunda reclamada, narrou as condições desagradáveis as quais estava adstrito, apontando a cobrança excessiva de metas, a ocorrência de gritos por parte de superior hierárquico no ambiente de trabalho, bem como a impossibilidade de os empregados da segunda ré utilizarem o mesmo acesso ao restaurante compartilhado pelos empregados de ambos os réus. Merece especial atenção os seguintes trechos de seu depoimento:

*“... sabe que os supervisores da 2ª. reclamada participam de reunião com o pessoal da 1ª. reclamada para cobrar a disponibilidade do funcionamento dos caixas eletrônicos; que a cobrança é dada ao supervisor da 2ª. reclamada e repassada aos funcionários; que o repasse não é feito de modo agradável, há cobrança excessiva; que quando o caixa ‘zera”, o banco cobra bastante, isso é passado ao funcionário na frente de todos, como se fosse um erro seu, mas não há como prever quando o caixa ficará zerado; que sua supervisora é a Sr.ª Tânia Maria; que tal pessoa geralmente grita no ambiente, assim como o supervisor Silvio; que os fatos são pressão e gritos; (...)no andar onde o depoente trabalha só há terceirizados; que tinha contato com funcionário do banco, pois antes dividiam o andar (até 2016), quando entravam na sala para olhar a disponibilidade de caixas eletrônicos em telões, mas não lhes passavam ordens; que os terceirizados, para terem acesso ao restaurante, têm de sair do prédio e dar a volta na rua; que os funcionários do banco poderiam fazer o caminho direto dentro do prédio, pelo subsolo; que tinham acesso somente no caso de saída de emergência; (...)” (grifei).*

**Erro! O objeto inserido não é válido.**  
**PODER JUDICIÁRIO FEDERAL**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO**  
**69ª VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO**

O depoimento da testemunha Sr. Bruno Umburanas Miguel, também funcionário da segunda ré e convidado para depor em juízo pelo sindicato assistente, desenvolveu-se em toada similar. Embora tenha exposto fatos relacionados ao seu contrato de trabalho em específico, deixou evidente, através de seu relato, além da comunhão de funcionários no âmbito dos reclamados, o destempero da chefia para trato de questões básicas do cotidiano, bem como a ineficácia da “ouvidoria” existente no âmbito da empresa, para solução de problemas internos. O depoente ainda denunciou a existência de “... *tratamento diferenciado, com discriminação, entre os funcionários da 1ª e da 2ª reclamadas*”, tal como também fora dito pelo depoente anterior.

O quadro negativo aos réus não foi desconstituído com a oitiva das testemunhas por eles indicadas, notadamente em face das contradições existentes no bojo dos depoimentos.

O Sr. Sader Charone, primeira testemunha convidada pela segunda reclamada, afirmou que nunca realizou refeições no restaurante situado no bloco A do prédio do primeiro reclamado (local de livre acesso a todos), assegurando, porém, que:

*“(...) o caminho para ir ao restaurante é pela dependência interna do prédio, sendo que o pessoal terceirizado pode usar o caminho interno; que o caminho interno passa perto da área de segurança, sendo que esta não pode ser acessada; que o caminho interno fica na retaguarda do prédio; que o pessoal da 1ª reclamada e da 2ª reclamada não precisam entrar na área de segurança para acesso ao restaurante; que o pessoal da 2ª reclamada não pode entrar na área de segurança (...)” (grifei).*

Note-se, porém, que seu relato foi infirmado pela segunda testemunha indicada pela segunda ré, Sr. Lucas Cavalcante Bezerra, a saber:

*“(...) o caminho percorrido até o restaurante pelos funcionários do bloco C é pela rua; que havia um caminho por dentro do prédio porém não era possível passar por conta do setor de Valores que ficava no caminho, sendo que precisaria de autorização para passar por ele; que os demais funcionários teriam que ir por fora; que não havia caminho interno que chegasse ao restaurante no qual poderia haver trânsito livre; que não sabe de nenhum caso de constrangimento pelo fato de ter que fazer o caminho pela rua para ir ao restaurante (...)” (grifei).*

Mas não é só.

As testemunhas da primeira reclamada, não obstante confirmarem a existência de uma estrutura para trato das questões referentes a relacionamento interno e denúncias de funcionários, não convenceram de sua suficiência para coibir a prática de assédio moral, com a constituição de um ambiente de trabalho hígido nas esferas, sob a égide de ambas as reclamadas.

Transcrevo parte do depoimento da primeira testemunha indicada pelo primeiro réu, Sr<sup>a</sup>. Edlaine Ribeiro de Souza:

*“... trabalha na 1ª reclamada desde 1998, atualmente na área da*

**Erro! O objeto inserido não é válido.**  
**PODER JUDICIÁRIO FEDERAL**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO**  
**69ª VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO**

educadora, há três meses; que já trabalhou na ouvidoria e no clima organizacional concomitantemente; que lidava também com a gestão de funcionários que sofrem assaltos e sequestros e a área pertinente à saúde; que os funcionários são submetidos a treinamentos; que a depoente participa dos treinamentos, pois é educadora também, além das demais funções exercidas, desde 2002; que o treinamento dos funcionários é fornecido ao tomarem posse no banco, de forma obrigatória; que esse curso contém a parte do código de ética, técnicas de negociação com cliente, liderança, protagonismo, valores e princípios do banco, norma de conduta, que há também outros treinamentos que não necessariamente são obrigatórios mas que servem para desenvolvimento dos funcionários; que há treinamentos online e presencial; que a trilha ética é obrigatória para todos os funcionários durante o período em que trabalha para a reclamada; que já presenciou cursos de prevenção de assédio moral sendo fornecidos aos funcionários; que já participou de tais cursos, tanto online, quanto presencial; que já participou de cursos de equidade e discriminação de gênero, tanto como integrante do grupo que o criou, quanto como aluna; que a 1ª reclamada faz o acompanhamento dos funcionários que realizaram o curso através do currículo de cada um; que para a realização de tais cursos, é necessário que o funcionário apresente sua matrícula e senha pessoal; que na seara da ouvidoria, geralmente, a equipe que trabalha nesse departamento chega a direcionar outros cursos a pessoas que são apontadas como praticantes de atitudes inadequadas, a fim de que seu comportamento seja readequado, de acordo com o que o banco espera; que anualmente, os funcionários respondem a pesquisa, verificavam as dependências com as menores notas e iam ao local para conversar com os funcionários; que os funcionários também poderiam ir conversar diretamente com as pessoas vinculadas ao setor, a fim de que problemas organizacionais fossem sanados; que a pesquisa é anônima; que havia também plano de ação feito pela pessoa para como ele iria se comportar dali para frente, sendo o plano apresentado ao setor para acompanhamento; que o sensoramento é a verificação da pertinência das denúncias, o que é feito por meio de ligação telefônica; que o acompanhamento da execução do plano de ação, para fins de reposicionamento do funcionário, depende de cada processo, podendo ser de até um ano, porém tal situação fica no currículo por um tempo (até dois anos), mas permanece no controle interno; que tal procedimento é sigiloso, de modo que o nome do denunciante nunca é exposto; que no caso da agência Previdência, sabe que houve processo administrativo de investigação; que conversou com o Sr. Terence várias vezes por telefone; que em razão da gravidade, passou da ouvidoria para o controle do processo administrativo; que sabe que os superiores hierárquicos do Sr.



**Erro! O objeto inserido não é válido.**  
**PODER JUDICIÁRIO FEDERAL**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO**  
**69ª VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO**

Terence foram descomissionados do banco à época, mas não se lembra quando; que sabe que existiram outros processos semelhantes, no total de três, incluindo o da agência Previdência, desde 2008; que houve outras averiguações advindas da ouvidoria que foram encaminhadas de diferentes formas, visando a solução dos problemas; que ao que sabe, todas as averiguações de assédio passam pela ouvidoria; que há alguns casos em que há processamento de averiguações pela auditoria sem necessariamente passar pela ouvidoria; que cuida de cerca de 400 a 480 agências, sendo responsável pela gestão de pessoas delas; que não visitou a agência Previdência; que além do Sr. Terence, conversou com outras duas pessoas – uma funcionária e uma gerente que assumiu depois da saída dos demais gerentes; que a funcionária fez reclamação à depoente do clima organizacional; que, desde o ano de 2017, a agência Previdência está bem, sabendo disso pelas pesquisas; que após a intervenção à época, a agência melhorou muito; que na ouvidoria interna o sindicato também pode fazer denúncia; que a ouvidoria é composta por 10 pessoas, sendo que destas nenhuma é do sindicato ou funcionário; que todos os acompanhamentos são registrados; que as pessoas que acionam a ouvidoria, se identificados, recebem resposta, por telefone e por escrito" (grifei).

Invoco, também, o relato da segunda testemunha indicada pelo primeiro réu, Sr. Rodrigo Dalvia:

“... trabalha na reclamada desde 2000, exercendo a função de gerente de divisão da diretoria de crédito desde fevereiro de 2017; que antes era gerente de mercado na superintendência de São Paulo; que a agência Previdência estava vinculada à área de atuação do depoente; que **chegou ao conhecimento da superintendência a existência de irregularidades na agência Previdência**, por uma vez, sobre alguns fatos documentados; que a agência enfrentou apenas uma denúncia; que estavam vinculadas 230 agências à superintendência do depoente; que chegavam cerca de 3 a 4 denúncias por ano sobre a mesma natureza; que geralmente, os fatos são apurados pela superintendência e depois encaminhados para diretoria para deliberação; que a denúncia referente à agência Previdência chegou à superintendência via ouvidoria e correio direto com a superintendência, além de Banco Central e Ministério Público; que sabe que a mesma denúncia foi apresentada a canais diversos; que não sabe se o sindicato já denunciou irregularidade para a superintendência com relação à agência Previdência; que diante da denúncia empreendida em face da agência Previdência, a superintendência fez apuração documental para fins de averiguação de irregularidade de operações de crédito com clientes em geral; que

**Erro! O objeto inserido não é válido.**  
**PODER JUDICIÁRIO FEDERAL**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO**  
**69ª VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO**

após a constatação de irregularidades, optou-se por afastar os gestores da agência; que após, houve decisão da diretoria de destitui-los do cargo; que conhece a agência Previdência, mas nunca laborou no local; que a superintendência acompanhava os resultados da agência; que após a troca de gerência, não foi constatado nenhum outro problema referente ao clima organizacional; que a superintendência acompanha a realização de cursos dos funcionários, por meio de relatório da superintendência regional e por funcionário, pois eles têm de fazer uma grade de cursos e tais cursos são obrigatórios e facultativos, online e presencial; que há uma quantidade mínima de horas de curso, dependendo do cargo do funcionário, com grade específico para cada área; que dentro dessa grade, há curso de mediação de conflito, assédio; que o depoente já fez os cursos, online, pelo sistema, pelo aplicativo, podendo fazer durante a jornada de trabalho, por meio de matrícula e senha do funcionário; que somente os cursos abertos, onde qualquer pessoa poderia fazer, podem ser feito fora do expediente; que o acesso aos cursos restritos às carreiras travam após o horário de expediente, apenas os cursos abertos, inclusive para quem não é do banco, têm acesso livre após o horário do expediente; que os funcionários da agência são liberados para fazer curso online; que a superintendência não recebe denúncias diretas de clientes, mas apenas por meio do canal da ouvidoria externa e, partindo de canais de mídia com destinação específica, e a partir de então faz as averiguações pertinentes” (grifei).

Por fim, foram essas as considerações da terceira testemunha ouvida a pedido do primeiro réu, Sr. Wagner do Nascimento:

“(…) o banco disponibiliza cursos, tanto interno como externo, realizados com outras entidades, porém, afetos ao trabalho; que alguns cursos chegou a fazer com outros colegas e outros sabia que os funcionários estava fazendo porque era gerente de equipe da área e autorizava as ausências para realizarem os cursos, bem como analisava a documento pessoal de cada um; que o banco fornece cursos sobre assédio moral e ética; que há curso obrigatório para participação em seleção interna; (...)” (grifei).

Tais testemunhas não tiveram o condão de convencer o juízo a respeito da força das ações preventivas propaladas pelos reclamados como por eles adotadas. Note-se que a existência da “ouvidoria” – não só no âmbito do primeiro reclamado como da segunda ré – com perfil notoriamente “figurativo” [pois, conforme a própria testemunha declarou, servia para “indicar cursos” e planos abstratos de “acompanhamento” dos denunciados, após a realização de averiguações que podiam durar de 01 (um) a 02 (dois) anos], não teve o condão de coibir a consolidação de incongruências e os inúmeros prejuízos ocasionados àqueles expostos aos seus

**Erro! O objeto inserido não é válido.**  
**PODER JUDICIÁRIO FEDERAL**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO**  
**69ª VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO**

reflexos nefastos, como é o caso do informante Sr. Terence.

Da mesma forma, os ditos cursos disponibilizados aos gestores, versando sobre ética e assédio moral, não foram suficientes para a melhoria do ambiente de trabalho, mercê da constatação do ilícito moral sofrido por trabalhadores e trabalhadoras, conforme o exaustivamente consignado nas centenas de documentos juntados aos autos.

Ora, é de conhecimento explícito na atualidade que o ambiente de trabalho é composto por elementos materiais e imateriais que, em constante interação, constituem riscos hábeis a macular a saúde psicofísica do trabalhador e da trabalhadora que nele presta suas atividades profissionais.

Assim, o empregador, responsável que é pelo empreendimento, deve se valer de todos os esforços legítimos para salvaguardar a integridade psicofísica dos empregados e empregadas que compõem seu quadro funcional, congregando medidas de propagação de informações relativas às patologias funcionais à adoção de efetivas políticas comportamentais no contexto da empresa, com fiscalização rigorosa e punição exemplar às pessoas cujos atos vulneram os princípios de ética e boa-fé. Invoco, por oportuno, o teor do artigo 7º., inciso XXII: *“São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) XXII – redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”*.

Eventuais lacunas evidenciadas nessa seara representam, inexoravelmente, o descumprimento, por parte do empregador, de seu dever geral de proteção e prevenção de riscos aos seus empregados e empregadas, independentemente da existência ou não de culpa, em sentido estrito.

Neste diapasão, não basta a realização de treinamentos quando da admissão, a elaboração de manuais, tampouco a criação de cursos (mesmo que de presença obrigatória) para repasse de noções de ética, liderança, formas de conduta, etc. As medidas instrutivas do profissional devem necessariamente estar aliadas à adoção de efetivas políticas comportamentais no contexto da empresa, com fiscalização rigorosa e punição exemplar às pessoas cujos atos vulneram os princípios de ética e boa-fé, em detrimento do respeito, a urbanidade, a solidariedade que devem nortear as relações de trabalho de um modo geral.

E não foi este o quadro evidenciado caso dos autos.

Em que pese restar demonstrada a existência de “ouvidoria” e canal de recebimento de denúncias contra assédio moral, atrelados a procedimentos internos de apuração de práticas ilícitas (inclusive com aplicação de penalidade aos autores), não restou demonstrada a atuação dos empregadores para fins de efetivamente combater ao assédio moral em seu contexto funcional, na gênese dos relacionamentos que se desenvolvem no contexto laboral. Ao contrário do pretendido pelos réus, restou nítido que, à revelia de toda a parte teórica dispendida no âmbito dos empreendimentos, os funcionários e funcionárias permaneceram sufocados – e, em alguns casos, adoentados – em face de técnicas nocivas de gestão que visam a produtividade e o lucro a partir da fixação de metas abusivas, com cobranças exacerbadas de seu cumprimento, falta de urbanidade e tratamento vexatório aos(as) empregados(as), sem contar a inexplicável distinção no tratamento dispendido aos empregados da segunda ré que atuam nas dependências do primeiro réu.

E não há dúvidas de que os reclamados têm responsabilidade direta sobre o referido cenário que, aliás, afigura-se insustável, devendo ser repudiado.

**10.2** – Não obstante todo o acima explicitado, a prova produzida nos autos não

**Erro! O objeto inserido não é válido.**  
**PODER JUDICIÁRIO FEDERAL**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO**  
**69ª VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO**

corroborou as alegações do *Parquet* no que se refere à imposição, por parte dos reclamados, de restrição para uso de banheiros. As testemunhas ouvidas negaram a existência de limitação nesse sentido, razão pela qual não há que se cogitar em assédio moral nesta seara.

Na esteira do mesmo pensamento, também não se constatou a prática de discriminação em razão de doença e estabilidades provisórias, na forma alegada pela parte autora na peça de ingresso, motivo pelo qual deixo de considerar tais itens como configuradores do quadro de assédio moral acima reconhecido.

**10.3** – Diante do quadro acima explicitado, reconheço a procedência parcial dos pedidos formulados na exordial, motivo pelo qual, com vistas a tornar equilibrado e harmonioso o ambiente de trabalho disponibilizado pelos reclamados aos seus empregados e empregadas, determino que os reclamados observem as seguintes providências:

**a)** Abster-se de fixar metas de trabalho excessivas, incompatíveis com a regular execução do trabalho pelos empregados dentro da sua jornada normal de trabalho;

**b)** Abster-se de praticar qualquer tipo de violência e/ou pressão psicológica e/ou ameaça em face dos empregados e empregadas, mormente quando da cobrança do cumprimento de metas, seja de forma individual ou coletiva, pessoalmente ou por meios eletrônicos;

**c)** Abster-se de praticar qualquer tipo de retaliação e/ou discriminação e/ou punição por não atingimento de metas;

**d)** Abster-se de tolerar qualquer ato discriminatório no ambiente de trabalho, seja comissivo ou omissivo;

**e)** Zelar pelo fiel cumprimento das normas constitucionais, legais e convencionais dentro de suas dependências, contexto em que se inclui a observância das normas relativas à higiene, saúde e segurança do trabalho;

**f)** Providenciar, no prazo de 90 (noventa) dias, o aprimoramento das técnicas e sistemática da “ouvidoria” existente no âmbito dos reclamados. Tal canal de comunicação deverá ter um segmento específico, hábil a receber denúncias de prática, por parte de prepostos dos reclamados, de assédio moral e atos congêneres que representem violência à integridade psicofísica do trabalhador e da trabalhadora a eles vinculados, que ficará sob a gestão de uma comissão independente e permanente, constituída por representantes dos trabalhadores, dos empregadores e da entidade sindical representativa da categoria profissional; segundo critérios pré-definidos pelos partícipes, terá a incumbência de apreciar e qualificar das denúncias, bem como apresentar periodicamente, às áreas responsáveis pelo clima organizacional dos empreendimentos, projetos de melhoria das condições de trabalho nessa seara e propostas de implementação de políticas em prol do ambiente organizacional sadio, tendo como supedâneo, dentre outros elementos, os dados obtidos na atuação em questão.

Conforme pretendido na exordial, tal comissão permanente deverá encaminhar ao Ministério Público do Trabalho, relatório trimestral sobre sua atuação, para fins de acompanhamento, no período de 02 (dois) anos.

**g)** Providenciar, no prazo de 30 (trinta) dias, a constituição de uma comissão interna de trabalhadores, composta por empregados eleitos pelos demais trabalhadores e indicados pela empresa [em igual número], ficando assegurada a participação do assistente litisconsorcial no processo de votação dos empregados eleitos. Tal grupo deverá, no prazo de 90 (noventa) dias, averiguar o clima organizacional de todas as agências bancárias do primeiro réu abrangidas por essa decisão, registrando eventuais denúncias de prática de assédio moral [e/ou atos congêneres] em suas

**Erro! O objeto inserido não é válido.**  
**PODER JUDICIÁRIO FEDERAL**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO**  
**69ª VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO**

dependências, seja em face de empregados do primeiro réu ou da segunda ré, restando garantida, em todo caso, aos trabalhadores a possibilidade de denúncia sigilosa.

Ao fim dos trabalhos, a comissão de trabalhadores deverá enviar à “Ouvidoria” do primeiro réu o resultado das averiguações obtidas ao longo de sua atuação, cabendo a este órgão promover a apuração dos relatos e a propositura de ações visando o estabelecimento do clima organizacional sadio e harmonioso.

*h)* Determinar que os reclamados, no prazo de 90 (dias) elaborem campanha interna visando a prevenção do assédio moral no meio ambiente do trabalho, constituída pelas seguintes ações: *h.1)* divulgação interna de material publicitário que, em seu teor, além do caráter informativo sobre a matéria, conterà explicação sobre os novos procedimentos adotados pelo banco para prevenção e repressão da anomalia comportamental [criação de comissões, aprimoramento da ouvidoria, etc]; *h.2)* divulgação interna das formas de acesso ao canal específico inserido no âmbito da “ouvidoria”; *h.3)* aumento da frequência e da abrangência dos cursos, palestras e simpósios sobre a questão e *g.4)* divulgação do teor da presente decisão a todos os gerentes, diretores e outros exercentes de funções de chefia e/ou gestão, acompanhada de advertência expressa no que tange ao malefícios de tal prática nefasta.

Não obstante o acima explicitado, ante a publicidade da sentença, que já permite o livre acesso ao seu conteúdo, não vislumbro fundamentos capazes de ensejar o deferimento do pedido do autor referente à condenação dos réus em publicar a presente decisão em jornal de circulação nacional, pelo que indefiro a pretensão em questão.

*i)* Os reclamados deverão cumprir tais obrigações nos prazos supracitados, sob pena de multa diária ora fixada em R\$ 10.000,00 (dez mil reais), reversível em favor do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT).

*j)* Tendo em vista que os fatos narrados pelo C. Ministério Público do Trabalho, analisados no bojo da presente ação, ocorreram no município de São Paulo [v. inquérito civil público e autos de infração constantes do volume de documentos da parte autora], rechaço a hipótese de extensão da condenação dos réus à esfera nacional, pretensão esta que, constante da peça inicial, carece de amparo jurídico e legal. Invoco aqui o teor da Orientação Jurisprudencial nº 130 da SDI-II do C. Tribunal Superior do Trabalho.

Destarte, registro que a presente decisão terá seus efeitos no âmbito de jurisdição do TRT da 2ª. Região.

**10.4** – Por fim, diante de todo o acima explicitado, declaro como caracterizado o dano coletivo à integridade moral dos trabalhadores, o que autoriza a condenação dos réus no pagamento da indenização correspondente, assegurada constitucionalmente.

Ressalto que a indenização do dano moral tem caráter punitivo, visando, não a satisfação da vítima e sim o “castigo” do autor da ofensa. Não se pode olvidar que o sofrimento é impassível de reparação; impedir que o empregador pratique novamente o ato com os demais empregados é o objetivo da indenização do dano moral.

Nem se cogite em entendimento diverso amparado na tese de violação de direitos individuais, porquanto verificada nos autos que a degradação do ambiente de trabalho gerava efeitos negativos sobre uma coletividade de empregados que laboravam no mesmo ambiente. Nítida, portanto, é a vulneração transindividual dos direitos dos trabalhadores, capaz de configurar o dano moral coletivo ambiental.

**Erro! O objeto inserido não é válido.**  
**PODER JUDICIÁRIO FEDERAL**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO**  
**69ª VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO**

Registro aqui, sobre o tema, a jurisprudência deste Eg. Tribunal Regional do Trabalho expressa no seguinte julgado:

*“DANO MORAL COLETIVO. É indubitável que um dos direitos sociais, constitucionalmente garantidos ao trabalhador, consiste em um ambiente laboral saudável, incumbindo ao empregador a adoção de medidas com escopo de reduzir o impacto de condições hostis de trabalho no organismo do empregado, consoante expressamente previsto no artigo 7º da CF. Assim, o descumprimento de normas de segurança e medicina do trabalho traduz uma agressão direcionada ao grupo de trabalhadores, o que caracteriza dano moral coletivo, passível de reparação. É incontroverso que a reclamada não capacitava adequadamente seus empregados e utilizava prensas que não atendiam aos preceitos mínimos previstos nas normas de segurança e saúde do trabalho, ao arrepio do que dispõe a Norma Regulamentar nº 12. Tanto é verdade que houve interdição dos equipamentos. É devida, portanto, a condenação em indenização por dano moral coletivo. Recurso do autor provido” (grifei).*

Data de Publicação: 11/12/2014. Magistrado Relator: REGINA APARECIDA DUARTE. Órgão Julgador: Gabinete da Vice-Presidência Judicial. Nº Único: 1000788-28.2014.5.02.0421

Importante registrar que, embora tenham ocorrido os fatos expostos na presente decisão, o primeiro réu demonstrou que adota condutas com intuito de evitar ao assédio moral, o que ocorre por meio de cursos e apuração de denúncias. Mesmo que tais medidas sejam insuficientes para bani-lo de seu contexto funcional, devem ser consideradas quando da fixação do valor indenizatório.

Dessa forma, condeno os réus no pagamento de indenização por danos morais coletivos, no importe correspondente a R\$ 250.000,00 (duzentos e cinquenta mil reais), não existindo fundamentos jurídicos capazes de justificar indenização superior a esta [invoco aqui a aplicação analógica do disposto no artigo 953 do Código Civil], valor que deverá ser revertido em prol do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT).

#### **11 – Das Contribuições Previdenciárias e Fiscais**

Considerando a natureza indenizatória da parcela objeto de condenação da reclamada, não há incidência de contribuições previdenciárias ou fiscais (parágrafo 3º. do artigo 832 da Consolidação das Leis do Trabalho).

#### **12 – Dos Juros e Correção Monetária**

**12.1** – Os créditos ora deferidos serão corrigidos monetariamente, observando-se, como época própria, aquela do vencimento da obrigação [Súmula nº. 381 do C. Tribunal Superior do Trabalho].

**Erro! O objeto inserido não é válido.**  
**PODER JUDICIÁRIO FEDERAL**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO**  
**69ª VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO**

Registro, ainda, que o índice a ser aplicável quando da referida atualização será o IPCA-E [TST-ArgInc-479-60.2011.5.04.0231, amparada nas ADIs nº 4.357, 4.372, 4.400 e 4.425 e na Ação Cautelar nº 3.764 MC/DF], cuja adoção tem o condão de concretizar a efetiva recomposição do patrimônio dos credores trabalhistas, consubstanciando-se, igualmente, em medida de estímulo efetivo ao cumprimento dos direitos sociais de devedores.

Por outro lado, ante a improcedência do pedido formulado na Reclamação Constitucional nº. 22012, em tramite no Supremo Tribunal Federal, tenho como prejudicada a aplicação do parágrafo 7º, do artigo 879 da Consolidação das Leis do Trabalho, o mesmo ocorrendo com a Tese Jurídica Prevalente nº. 23 deste E. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª. Região.

**12.2** – O total apurado, devidamente atualizado (Súmula nº. 200 do C. Tribunal Superior do Trabalho), será acrescido de juros simples de 1% (um por cento) ao mês, computados a partir da data da distribuição da presente demanda (artigo 883 da Consolidação das Leis do Trabalho c/c artigo 39, da Lei nº. 8.177/1990).

### **13 – Das Considerações Finais**

**13.1** – O autor requer a condenação dos réus nas penalidades atinentes à litigância de má-fé.

Ocorre que, não obstante a indiscutível aplicação do instituto em questão na seara trabalhista – que não pode fazer vistas grossas para a falta de lealdade processual – certo é que não litiga de má-fé aquele que procura a Justiça a fim de ver satisfeita pretensão que entende resistida e, para tanto, utiliza meios aptos postular seus direitos em Juízo, bem como a se defender, conforme assegura expressamente nossa carta Magna, artigo 5º., incisos XXXV e LV, respectivamente.

Ademais, somente é possível a condenação em litigância de má-fé quando inequívoco o intuito fraudador (partindo do pressuposto de que a boa-fé se presume, certo é que a má-fé deve ser provada, inclusive através de demonstrações inequívocas da malícia do agente, extraídas do conjunto processual), o que não é o caso dos autos. Logo, não há condenação a ser imposta.

**13.2** – Nada nos autos justifica o deferimento da pretensão de expedição de ofícios manifestada pela parte autora, pelo que a indefiro.

Do exposto, resolve a 69ª Vara do Trabalho de São Paulo julgar **PROCEDENTE EM PARTE** o pedido formulado na presente ação civil pública, ajuizada por **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**, fim de condenar o primeiro reclamado **BANCO DO BRASIL S/A** e, **solidariamente**, a segunda demandada **BB TECNOLOGIA E SERVIÇOS** nas seguintes obrigações:

- a)** Abster-se de fixar metas de trabalho excessivas, incompatíveis com a regular execução do trabalho pelos empregados dentro da sua jornada normal de trabalho;
- b)** Abster-se de praticar qualquer tipo de violência e/ou pressão psicológica e/ou

**Erro! O objeto inserido não é válido.**  
**PODER JUDICIÁRIO FEDERAL**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO**  
**69ª VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO**

ameaça em face dos empregados e empregadas, mormente quando da cobrança do cumprimento de metas, seja de forma individual ou coletiva, pessoalmente ou por meios eletrônicos;

*c)* Abster-se de praticar qualquer tipo de retaliação e/ou discriminação e/ou punição por não atingimento de metas;

*d)* Abster-se de tolerar qualquer ato discriminatório no ambiente de trabalho, seja comissivo ou omissivo;

*e)* Zelar pelo fiel cumprimento das normas constitucionais, legais e convencionais dentro de suas dependências, contexto em que se inclui a observância das normas relativas à higiene, saúde e segurança do trabalho;

*f)* providenciar, no prazo de 90 (noventa) dias, o aprimoramento das técnicas e sistemática da “ouvidoria” existente no âmbito dos reclamados, com a inclusão de um segmento específico, hábil a receber denúncias de prática, por parte de prepostos dos reclamados, de assédio moral e atos congêneres que representem violência à integridade psicofísica do trabalhador e da trabalhadora a eles vinculados, que ficará sob a gestão de uma comissão independente e permanente, constituída por representantes dos trabalhadores, dos empregadores e da entidade sindical representativa da categoria profissional, que, segundo critérios pré-definidos pelos partícipes e que terá a incumbência de apreciar e qualificar das denúncias, bem como apresentar periodicamente, às áreas responsáveis pelo clima organizacional dos empreendimentos, projetos de melhoria das condições de trabalho nessa seara e propostas de implementação de políticas em prol do ambiente organizacional sadio, tendo como supedâneo, dentre outros elementos, os dados obtidos na atuação em questão. Conforme pretendido na exordial, tal comissão permanente deverá encaminhar ao Ministério Público do Trabalho, relatório trimestral sobre sua atuação, para fins de acompanhamento, no período de 02 (dois) anos.

*g)* Providenciar, no prazo de 30 (trinta) dias, a constituição de uma comissão interna de trabalhadores, composta por empregados eleitos pelos demais trabalhadores e indicados pela empresa [em igual número], ficando assegurada a participação do assistente litisconsorcial no processo de votação dos empregados eleitos. Tal grupo deverá, no prazo de 90 (noventa) dias, averiguar o clima organizacional de todas as agências bancárias do primeiro réu abrangidas por essa decisão, registrando eventuais denúncias de prática de assédio moral [e/ou atos congêneres] em suas dependências, seja em face de empregados do primeiro réu ou da segunda ré, restando garantida, em todo caso, aos trabalhadores a possibilidade de denúncia sigilosa.

Ao fim dos trabalhos, a comissão de trabalhadores deverá enviar à “Ouvidoria” do primeiro réu o resultado das averiguações obtidas ao longo de sua atuação, cabendo a este órgão promover a apuração dos relatos e a propositura de ações visando o estabelecimento do clima organizacional sadio e harmonioso.

*h)* Determinar que os reclamados, no prazo de 90 (dias) elaborem campanha interna visando a prevenção do assédio moral no meio ambiente do trabalho, constituída pelas seguintes ações: *h.1)* divulgação interna de material publicitário que, em seu teor, além do caráter informativo sobre a matéria, conterà explicação sobre os novos procedimentos adotados pelo banco para prevenção e repressão da anomalia comportamental [criação de comissões, aprimoramento da ouvidoria, ect]; *h.2)* divulgação interna das formas de acesso ao canal específico inserido no âmbito da “ouvidoria”; *h.3)* aumento da frequência e da abrangência dos cursos, palestras e simpósios sobre a questão e *h.4)* divulgação do teor da presente decisão a todos os gerentes, diretores e outros exercentes de funções de chefia e/ou gestão, acompanhada de advertência expressa no que tange ao malefícios de tal prática nefasta.



**Erro! O objeto inserido não é válido.**  
**PODER JUDICIÁRIO FEDERAL**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO**  
**69ª VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO**

Os reclamados deverão cumprir tais obrigações nos prazos supracitados, sob pena de multa diária ora fixada em R\$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais), reversível em favor do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT).

*i)* Pagar indenização por danos morais coletivos, no importe de R\$ 250.000,00 (duzentos e cinquenta mil reais), valor que deverá ser revertido em prol do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT).

A presente decisão terá seus efeitos no âmbito de jurisdição do TRT da Segunda Região.

Considerando a natureza indenizatória da parcela objeto de condenação da reclamada, não há incidência de contribuições previdenciárias ou fiscais (parágrafo 3º. do artigo 832 da Consolidação das Leis do Trabalho).

O débito ora constituído será acrescido de juros simples de 1% (um por cento) ao mês, computados a partir da data da distribuição da presente demanda. No que tange à correção monetária igualmente incidente, deverá ser observado o índice IPCA-E, observado o teor da Súmula nº. Súmula nº. 439 do C. Tribunal Superior do Trabalho (TST), considerando-se como época própria, a data da prolação da presente decisão.

Custas pelos reclamados, calculadas sobre R\$ 100.000,00 (cem mil reais), no importe de R\$ 2.000,00 (dois mil reais), nos termos do inciso I, do artigo 789 da Consolidação das Leis do Trabalho, a serem pagas em 05 (cinco) dias, sob pena de execução.

Intimem-se as partes. Cumpra-se após o trânsito em julgado. E, para constar, lavrou-se a presente ata que vai devidamente assinada. Nada mais.

*(Documento assinado digitalmente – Lei nº 11.419/2006)*

**PATRICIA ALMEIDA RAMOS**  
***Juíza do Trabalho***